



UNIVERSIDADE FEDERAL DA PARAÍBA
CENTRO DE EDUCAÇÃO
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM EDUCAÇÃO- PPGE



VALDEGIL DANIEL DE ASSIS

**VALORIZAÇÃO DOCENTE NO MUNICÍPIO DE JOÃO PESSOA:
O PAPEL DO SINDICATO DOS TRABALHADORES EM EDUCAÇÃO
(2007-2017)**

JOÃO PESSOA – PB
2019

VALDEGIL DANIEL DE ASSIS

**VALORIZAÇÃO DOCENTE NO MUNICÍPIO DE JOÃO PESSOA:
O PAPEL DO SINDICATO DOS TRABALHADORES EM EDUCAÇÃO
(2007-2017)**

Trabalho de Dissertação submetido à banca examinadora do Programa de Pós-Graduação em Educação, do Centro de Educação da Universidade Federal da Paraíba, como parte dos requisitos para a obtenção do título de Mestre em Educação, na linha de pesquisa Políticas Educacionais.

Orientador: Prof. Dr. Luiz de Sousa Junior

Catálogo na publicação
Seção de Catalogação e Classificação

A848v Assis, Valdegil Daniel de.

Valorização docente no município de João Pessoa: O papel do Sindicato dos Trabalhadores em Educação (2007-2017 / Valdegil Daniel de Assis. - João Pessoa, 2019.

135 f. : il.

Orientação: Luiz de Sousa Junior
Dissertação (Mestrado) - UFPB/CE.

1. Valorização docente. 2. Sindicato. 3. Trabalhadores. 4. Educação. I. Sousa Junior, Luiz de Sousa Junior. II. Título.

UFPB/BC

VALDEGIL DANIEL DE ASSIS

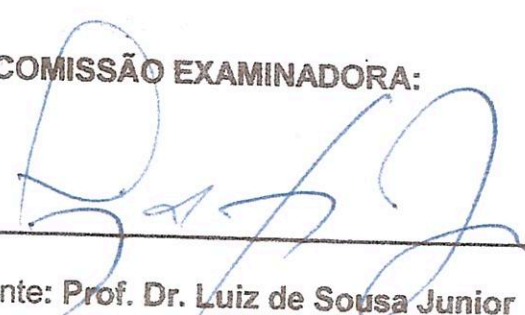
**VALORIZAÇÃO DOCENTE NO MUNICÍPIO DE JOÃO PESSOA:
O PAPEL DO SINDICATO DOS TRABALHADORES EM EDUCAÇÃO
(2007-2017)**

Trabalho de Dissertação submetido à banca examinadora do Programa de Pós-Graduação em Educação, do Centro de Educação da Universidade Federal da Paraíba, como parte dos requisitos para a obtenção do título de Mestre em Educação, na linha de pesquisa Políticas Educacionais.

Orientador: Prof. Dr. Luiz de Sousa Junior

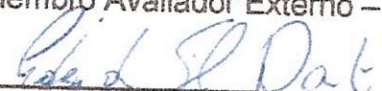
Dissertação defendida em: 22 / 02 / 2019.

COMISSÃO EXAMINADORA:

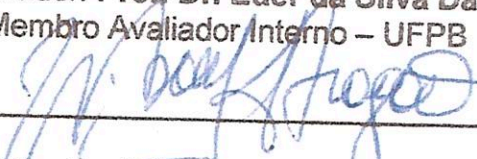


Presidente: Prof. Dr. Luiz de Sousa Junior
Orientador – UFPB

Examinador: Profa. Dra. Maria Dilnéia Espíndola
Membro Avaliador Externo – UFGD



Examinador: Prof. Dr. Éder da Silva Dantas
Membro Avaliador Interno – UFPB



Examinador: Prof. Dr. Wilson Honorato Aragão
Membro Avaliador Interno- UFPB

Dedico este trabalho a Valdeci Daniel de
Assis (*in memoriam*), meu pai e fiel amigo.

AGRADECIMENTOS

A Deus, pelo dom da vida e por ser a fonte de forças durante a caminhada.

Ao meu orientador, Dr. Luiz de Sousa Júnior, por ser meu grande incentivador e por conduzir com exímia competência a orientação deste trabalho.

À minha família, pela força e coragem.

À Raquel Sabino, pela presença nesta jornada e pela contribuição no trabalho, com as fontes para este estudo.

Aos companheiros de luta sindical e de profissão, pelas contribuições e incentivos.

Aos trabalhadores em educação do município de João Pessoa, motivos pelos quais me dedico à luta por valorização docente.

Aos estimados mestres e colegas de mestrado, que contribuíram para a construção desta formação tão necessária.

Aos professores da banca examinadora, Éder Dantas, Wilson Aragão e Dilnéia Espíndola, por aceitarem o desafio de produzirem comigo este trabalho à altura da linha de pesquisa Políticas Educacionais do PPGE/UFPB.

A todos aqueles que contribuíram direta ou indiretamente para a realização deste trabalho.

RESUMO

Este estudo analisou o papel do sindicato no embate pela valorização dos profissionais do magistério, no município de João Pessoa, e a evolução da remuneração dos docentes no contexto do Fundo de Manutenção e Desenvolvimento da Educação Básica e de Valorização dos Profissionais da Educação (FUNDEB). Buscou-se compreender como o sindicato atuou na cobrança pela efetivação da política de valorização dos profissionais de educação desse município, no que diz respeito ao o Piso Salarial Profissional Nacional (PSPN) e ao Plano de Cargo Carreira e Remuneração dos trabalhadores em educação do município de João Pessoa (PCCR) entre 2007 a 2017. Tal período compreende a criação do FUNDEB, em 2007, e estende-se até 2017, ano de conclusão desta pesquisa. Esta tomou o campo do materialismo histórico-dialético como base para análise e compreensão das fontes e da realidade, a partir de fatores econômicos, políticos e sociais. O estudo está inscrito no âmbito de uma pesquisa de cunho qualitativo, de natureza bibliográfica e documental. Foram analisadas as diversas produções teóricas versando sobre as políticas públicas educacionais implementadas no Brasil e documentos oficiais, incluindo a legislação educacional, e demais fontes que permitiram a reconstrução da trajetória da organização da representação sindical dos trabalhadores em educação do município de João Pessoa. A análise revelou que o Sindicato teve um papel contributivo na valorização docente no município de João Pessoa, sobretudo na organização dos docentes enquanto classe, e na implantação do Plano de Cargo e Carreiras e Remuneração do Magistério Municipal, avanço que representou melhor valorização docente. Quanto à evolução salarial, viu-se que as garantias na legislação, juntamente com as ações do sindicato com vistas a efetivação dos direitos dos trabalhadores, resultaram em ganhos significativos na remuneração docente entre os anos de 2007 e 2014, principalmente de 2010 até 2014, com reajustes iguais ou superiores ao PSPN. Em contraponto, a partir de 2015 houve redução dos ganhos salariais em decorrência da crise econômica aliada à crise política nacional.

Palavras-chave: Valorização docente. Sindicato dos Trabalhadores em Educação.

ABSTRACT

This study analyzed the role of the Union in the effort for the valorization of the education professionals and the evolution of the salaries of teachers in the context of the Fund for maintenance and development of basic education and valorization of Education Professionals (FUNDEB) in the city of João Pessoa. We sought to understand how the union acted in the demand for implementing the policy of valuing the education professionals of this city, regarding the minimum professional wage level (PSPN) and the career and remuneration plan of the education professionals of the city of João Pessoa (PCCR) between 2007 and 2017. This period comprises the creation of the FUNDEB and extends until 2017, year of completion of this research, which took the field of historical-dialectical materialism as a basis for analyzing and understanding sources and reality, based on economic, political and social factors. The study is based in a qualitative research, with bibliographic and documentary sources, which allowed the compilation of theoretical productions about the educational public policies implemented in Brazil; also official documents, including the laws regulating the educational policy, and sources that allowed the reconstruction of the history of the union of education professionals of the city of João Pessoa. The analysis revealed that the Union played a contributory role in valuing the teachers in the city of João Pessoa, especially in their organization as a class, and in the implementation of the and the career and remuneration plan of the education professionals, an advancement that granted better teacher recognition, and more quality in education. Regarding salary developments, it was found that the guarantees in the legislation, together with the Union's actions aiming to guarantee workers' rights, resulted in significant advances in the teachers' remuneration between the years 2007 and 2014, especially between 2010 and 2014, with readjustments equal to or higher than the PSPN. In contrast, from 2015 onwards there was a reduction in wage gains due to the economic crisis allied to the national political crisis.

Key-words: Teacher recognition. Education professionals union.

LISTA DE FIGURAS

Figura 1 – Ata da assembleia de criação da APEM- JP, 08 de novembro de 1980.....	54
Figura 2 – Ata da primeira assembleia geral da APEM- JP, 22 de abril de 1981.....	55
Figura 3 – Manifesto do SINTEM em 1998.....	75
Figura 4 – Mobilização pelas ruas de João Pessoa pela implantação do PCCR, 1998.....	75
Figura 5 – Mobilização pelas ruas de João Pessoa pela implantação do PCCR, 1998.....	75
Figura 6 – Tabela de vencimento dos profissionais da educação do município de João Pessoa ano de 1999.....	77
Figura 7 – Ofício solicitando audiência, abril de 2007.....	81
Figura 8 – Ofício cobrando concurso público, setembro de 2007.....	81
Figura 9 – Informativo SINTEM- Edição maio de 2009.....	82
Figura 10 – Ofício com pauta de reivindicações e solicitação de audiência, março de 2008.....	83
Figura 11 – Noticiário sobre a greve dos professores, 28 de abril de 2009.....	87
Figura 12 – Informativo SINTEM- Edição maio de 2009.....	88
Figura 13 – Informativo SINTEM- Edição de maio de 2009.....	89
Figura 14 – Tabela salarial do magistério 2010.....	92
Figura 15 – Tabela salarial do magistério 2012.....	93
Figura 16 – Tabela salarial do magistério 2013.....	95
Figura 17 – Tabela salarial do magistério 2014.....	96
Figura 18 – Assembleia geral 11 de março de 2015- deflagração de greve.....	99
Figura 19 – Assembleia geral 11 de março de 2015- deflagração de greve.....	99
Figura 20 – Cartaz de convocação para ato público.....	100
Figura 21 – Ato público no Centro Administrativo.....	100
Figura 22 – Ocupação da Câmara Municipal 20 de março de 2015.....	101
Figura 23 – Ocupação da Câmara Municipal 20 de março de 2015.....	101
Figura 24 – Assembleia Geral.....	102
Figura 25 – Passeata até o Paço Municipal.....	102
Figura 26 – Assembleia geral, 08 de abril de 2015.....	104
Figura 27 – Assembleia geral, 08 de abril de 2015.....	104
Figura 28 – Mesa de negociação salarial, 29 de abril de 2015.....	106

Figura 29 – Assembleia geral 09 de março de 2016	109
Figura 30 – Assembleia geral 09 de março de 2016.....	109
Figura 31 – Panfletagem, 17 março de 2016.....	111
Figura 32 – Entrevista no rádio, 15 de março de 2016.....	111
Figura 33 – Entrevista à TV local 31 de março de 2016.....	113
Figura 34 – Audiência na Câmara Municipal 30 de março, 2016.....	113
Figura 35 – Ato público no CAM, 01 de abril, 2016.....	114
Figura 36 – Tabela de remuneração dos profissionais do magistério do município de João Pessoa ano de 2017.....	123

LISTA DE TABELAS

Tabela I – Percentuais de reajustes do piso e remuneração (2007 - 2017).....	120
--	-----

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico I – Variação dos recursos do FUNDEB do município de João Pessoa (2007-2017)	118
Gráfico II - Reajuste do piso e remuneração dos profissionais do magistério em quadro efetivo do município de João Pessoa (2007-2017)	122

LISTA DE QUADROS

Quadro 1 – Matrículas totais da rede municipal de ensino de João Pessoa (2007-2017).....	66
Quadro 2 – Distribuição percentual dos Professores/as da rede municipal de João Pessoa, por sexo.....	68
Quadro 3 – Distribuição percentual dos Professores/as da rede municipal de João Pessoa por faixa etária.....	68
Quadro 4 – Percentual de docentes com curso superior por etapa/modalidade de ensino na rede municipal de João Pessoa.....	69
Quadro 5 – Distribuição percentual dos Professores/as da rede municipal de João Pessoa por situação trabalhista em 2016.....	70

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

ABE	Associação Brasileira de Educação
ABPPSP	Associação Beneficente do Professorado Público de São Paulo
APEM-JP	Associação dos Trabalhadores em Educação do Município de João Pessoa
CF	Constituição Federal
CNTE	Confederação Nacional dos Trabalhadores em Educação
COB	Confederação Operária Brasileira
CONAE	Conferência Nacional de Educação
CPDOC	Centro de Pesquisa e Documentação de História
CREIs	Centro de Referência de Educação Infantil
CSP	Central Sindical Popular
CUT	Central Única dos Trabalhadores
EC	Emenda Constitucional
EF	Ensino Fundamental
EJA	Educação de Jovens e Adultos
FUNDEB	Fundo de Manutenção e Desenvolvimento da Educação Básica e de Valorização dos Profissionais da Educação
FUNDEF	Fundo de Manutenção e Desenvolvimento do Ensino Fundamental e de Valorização do Magistério
INEP	Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais
LDB	Lei de Diretrizes e Bases da Educação
MDE	Manutenção e Desenvolvimento do Ensino
MEC	Ministério da Educação e Cultura
PCC	Partido Comunista Brasileiro
PCCR	Plano de Cargos, Carreiras e Remuneração Pessoa
PL	Projeto de Lei
PMJP	Prefeitura Municipal de João Pessoa
PNE	Plano Nacional da Educação
PPGE	Programa de Pós-Graduação em Educação
PSOL	Partido Socialismo e Liberdade
PSPN	Piso Salarial Profissional Nacional do Magistério

PSTU	Partido Socialista dos Trabalhadores Unificado
SEAD	Secretaria de Administração
SEDEC	Secretaria de Educação e Cultura
SINTEM	Sindicato dos Trabalhadores em Educação do Município de João
UFPB	Universidade Federal da Paraíba

SUMÁRIO

1.INTRODUÇÃO.....	15
2. O SINDICALISMO DOCENTE NO BRASIL.....	27
2.1 A greve como instrumento de luta das classes trabalhadoras.....	27
2.2 A organização dos trabalhadores e trabalhadoras em sindicatos.....	31
2.3 A construção do sindicalismo docente no Brasil.....	37
2.4 Sindicalismo docente e política educacional.....	44
3. BREVE HISTÓRICO DO SINDICATO DOS TRABALHADORES EM EDUCAÇÃO DO MUNICÍPIO DE JOÃO PESSOA – SINTEM.....	51
3.1 De associação a sindicato: a organização dos trabalhadores em educação do município de João Pessoa.....	51
3.2 O funcionamento das instâncias do SINTEM.....	57
4. EMBATES DO SINTEM EM BUSCA DE VALORIZAÇÃO DOCENTE.....	63
4.1 A rede municipal de ensino de João Pessoa e seus professores.....	65
4.2 Perfil dos professores municipais.....	67
4.3 A valorização profissional dos docentes anterior ao Plano de Cargos, Carreiras e Remuneração – PCCR.....	70
4.3.1 Docentes sob a regência do Estatuto dos Funcionários Públicos do Município: carreira dos servidores. Lei n.º 2.380, de 26 de março de 1979.....	71
4.4 A conquista do primeiro PCCR dos profissionais da educação do município de João Pessoa. Lei nº 8.682/98.....	73
4.5 A Lei do Piso Nacional Salarial (Lei nº 11.738/08) e novas possibilidades de negociação salarial.....	82
4.6 Modificação do PCCR Lei nº 060/2010 em razão do Piso Salarial Nacional.....	89
4.7 A greve como instrumento de luta: movimentos paredistas dos trabalhadores em educação do município de João Pessoa nos anos de 2015 e 2016.....	97
4.8 Uma tentativa de síntese acerca da atuação do SINTEM na busca da valorização docente.....	117
CONSIDERAÇÕES FINAIS	123
REFERÊNCIAS	126

1. INTRODUÇÃO

O correr da vida embrulha tudo, a vida é assim: esquenta e esfria, aperta e daí afrouxa, sossega e depois desinquieta. O que ela quer da gente é coragem.
(ROSA, 1994, p.449)

Este trabalho inicia-se com as palavras de um do grande escritor brasileiro, Guimarães Rosa, o qual suscita a resiliência na caminhada empreendida pelos seres humanos. Seguindo essa passadas e no intuito de historiar brevemente os caminhos e as inquietações que me conduziram à presente pesquisa, venho expor, inicialmente, minhas inquietações sobre a valorização docente e o papel de organizações sindicais de trabalhadores e trabalhadoras da educação municipal na busca de tão sonhada meta.

Essas inquietações tiveram início desde minha atuação como professor de Química da educação básica na rede pública estadual da Paraíba, no ano de 1990, quando eu já vivenciava e questionava a diferença entre a remuneração dos profissionais do magistério e a de outras áreas com a mesma titulação e, também, observava as difíceis condições de trabalho, pois éramos impulsionados a assumir uma longa jornada de aulas para podermos ter um padrão de vida melhor. Ao concluir o curso Licenciatura em Química no ano de 1989, possuía o desejo de seguir a carreira acadêmica, que iniciaria com o mestrado, em busca de qualificação profissional. Contudo esse sonho teve que ser adiado em decorrência da exaustiva jornada de trabalho, como professor de educação básica, necessária para a subsistência de minha família.

Todavia, foi a partir da minha atuação e da vivência como diretor sindical no Sindicato dos Trabalhadores em Educação do Município de João Pessoa – SINTEM, iniciada no ano de 1995, que senti a necessidade de pesquisar e de compreender mais profundamente o dilema da valorização profissional e qual é o papel da representação sindical para se alcançar esse objetivo.

Na participação da organização da categoria, vi-me na obrigação de estreitar contato com as normas legais, a exemplo dos Fundos de financiamento, como o Fundo de Manutenção e Desenvolvimento do Ensino Fundamental e de Valorização do Magistério(FUNDEF) e Fundo de Manutenção e Desenvolvimento da Educação Básica e de Valorização dos Profissionais da Educação (FUNDEB), da Lei de

Responsabilidade Fiscal, da Lei do Piso Salarial Nacional e dos demais normativos intrinsecamente ligados a esse assunto, além da própria vivência no âmbito da cobrança junto ao Executivo Municipal e das dificuldades constatadas na efetivação das leis que amparam a valorização dos profissionais do grupo magistério.

Como professor e sindicalista, pude refletir que, historicamente, a qualidade do ensino, sobretudo o público, esteve e ainda está atrelada à valorização docente, tanto no que diz respeito aos salários como às condições de trabalho de formação inicial e continuada. Desde a década de 1990, em que se viveu um quadro de reformulação política e econômica em nível mundial por consequência de ajuste nas políticas sociais para adequação à política do Estado mínimo e mudanças decorrentes da reconfiguração do mundo do trabalho, cresceu a demanda pela melhoria na qualidade do ensino, inclusive o ensino público, e isso perdura até os dias atuais. E, diante dessa demanda, a condição do trabalho docente, traduzida por formação, qualificação, remuneração e carreira, repercute diretamente na melhoria do rendimento escolar.

As densas transformações ocorridas no final do século XX no âmbito da economia, das instituições sociais, culturais e políticas, decorrentes do crescente processo de mundialização da economia e de reestruturação da divisão do trabalho, da desregulação dos mercados e das mudanças nas estruturas de representação política dos países capitalistas constituíram o cenário onde se deu a reforma do Estado e, conseqüentemente, a reforma do sistema educativo. Esse processo de reforma do sistema educativo, em plena hegemonia neoliberal (ANDERSON, 1995), ocorreu por duas vias: através de um projeto global para a educação, cuja matriz decorre das propostas do Banco Mundial (TOMMASI, WARDE, HADDAD, 1996) e por meio da operacionalização de um conjunto de planos setoriais, legislação e financiamento, como por exemplo, através de Fundos.

No âmbito da legislação brasileira, nas diversas constituições brasileiras pós-Revolução de 1930, ou seja, as de 1934, 1937, 1946, 1967 e 1988, foi sendo estabelecida e consolidada a obrigação do Estado em garantir a efetivação do direito fundamental de educação para todos os indivíduos, o que inclui financiar a educação. A base dessa obrigação é a vinculação de parte das receitas dos impostos para manutenção e desenvolvimento do ensino público. O artigo 212 da Constituição Federal vincula receita de impostos da União (18%, no mínimo) e Estados e Municípios (25%). O citado artigo define também a expressão manutenção e

desenvolvimento do ensino (MDE). Posteriormente, a Emenda à Constituição (EC) n. 14/96, subvinculou 60% dos recursos de estados e municípios para o ensino fundamental, a partir da criação do Fundo de Manutenção e Desenvolvimento do Ensino Fundamental e de Valorização do Magistério (Fundef). A emenda estabeleceu, ainda, que uma proporção não inferior a 60% dos recursos recebidos do Fundo por governos estaduais e municipais deveria ser destinada ao pagamento dos professores do ensino fundamental em efetivo exercício no magistério. A emenda à Constituição n. 53/06 substituiu o Fundef pelo Fundo de Manutenção e Desenvolvimento da Educação Básica e de Valorização dos Profissionais da Educação (FUNDEB), mas a questão da valorização profissional do magistério continuou central. De acordo com Sousa Junior e Gomes (2015), embora existam expectativas de relativa continuidade de avanços salariais, a crise econômica internacional, com fortes reflexos na economia local a partir de 2015, poderá causar queda na receita do FUNDEB, dado que merece ser analisado.

Na Constituição Federal de 1988 já se tinha referência à questão da valorização dos profissionais da educação, explícita, em seu Artigo 206, alterado por Emenda Constitucional, o seguinte:

V – valorização dos profissionais da educação escolar, garantidos, na forma da lei, planos de carreira, com ingresso exclusivamente por concurso público de provas e títulos, aos das redes públicas; (Redação dada pela Emenda Constitucional nº 53, BRASIL, 2006).

A Lei de Diretrizes e Bases da Educação (LDB), Lei nº 9.394/96, dá destaque ao que está previsto no inciso V do art. 206 da Constituição, no que diz tange à valorização do profissional da educação, sendo reforçado pelo artigo 67 da legislação maior da educação. Em 2008, a Lei nº 11.738/2008 instituiu o piso salarial profissional nacional para os profissionais do magistério público da educação básica.

Entretanto, mesmo com todo o arcabouço normativo que dispõe sobre a obrigatoriedade do Estado na garantia de educação e financiamento, como também sobre a contemplação, na forma da Lei, de valorização dos profissionais da educação, observam-se discrepâncias em relação aos recursos destinados à educação e à remuneração docente e, por consequência, valorização profissional, inclusive com perdas na recomposição salarial do magistério.

De acordo com Duarte e Oliveira (2014, p. 71):

A Confederação Nacional dos Trabalhadores em Educação (CNTE, 2014), observa que as políticas com foco na valorização profissional docente não têm sido efetivas e, muitas vezes, apresentam-se na contramão dos objetivos propostos, contribuindo, sobretudo, para um intenso processo de desprofissionalização da carreira. Salário, carreira e formação, para a CNTE e as demais instituições representativas da categoria, são elementos essenciais que devem ser abordados nas políticas de valorização docente para que se tornem efetivas.

Ao que parece, a questão também está vinculada às decisões de governos, no caso de nossa pesquisa, municipais e à aplicabilidade dos recursos da educação, o que gera a consequente queda na qualidade do ensino, além de um embate entre governos e trabalhadores, frente à desconstrução da carreira docente.

Oferecer educação pública requer do Estado políticas públicas de educação que atendam as demandas de um ensino de qualidade, dentre elas a garantia de valorização docente dos profissionais do magistério, por serem estes essenciais na consolidação do direito à educação. As ações com vistas a este fim não devem estar reduzidas apenas ao aspecto formativo, que é fundamental, mas necessitam contemplar também outros elementos de grande importância como o salário, a progressão na carreira e as condições de trabalho.

Ciente dessas questões aqui expostas, em 2016 inscrevi-me na seleção de mestrado do Programa de Pós-Graduação da Universidade Federal da Paraíba (PPGE/UFPB) na linha de pesquisa Políticas Educacionais, cujo foco de pesquisa direciona para o tema que me interessava estudar profundamente. Aprovado, pude então iniciar minha trajetória como pesquisador, sabendo que tentar compreender como se deu a valorização docente dos profissionais do magistério e o papel do sindicato nessa empreitada a partir de um município específico, nesse caso o Município de João Pessoa, mostra-se de fundamental importância no que se refere ao reconhecimento de uma política pública que precisava ser estudada e compreendida com maior amplitude, principalmente por se tratar de um município que tem vivenciado uma política de valorização profissional, sobretudo quanto à remuneração, a qual difere da maioria dos municípios brasileiros. Esse legado pode ser atribuído aos embates travados entre o sindicato e as diversas gestões na busca

da garantia dos direitos trabalhistas. Tal distinção é uma das justificativas para o desenvolvimento desta pesquisa.

Nesta seara investigativa, vislumbramos o sindicato como uma instituição representativa de classes, cuja função é lutar pela garantia dos direitos dos profissionais do magistério. Aragão (1994, p. 8) considera o movimento sindical importante instrumento de organização dos trabalhadores e de luta pela democracia e pelo direito de negociar diretamente com os patrões. Sendo assim, podemos considerar que essa organização dos trabalhadores também busca garantias de direitos trabalhistas e valorização profissional.

Monlevade (2000) também nos ajuda a referendar essa assertiva quando diz que durante décadas os trabalhadores em educação no Brasil e suas organizações sindicais indicavam a valorização do magistério como um elemento essencial para a garantia de escola pública gratuita e de boa qualidade. De fato, quando há a valorização de uma determinada categoria profissional, envolvendo, remuneração, carreira e condições de trabalho, o setor em que eles atuam consequentemente alcança melhores resultados, a não ser que outros elementos atuem em direção oposta.¹

Para Frigotto (2013), quando os sindicatos defendem realmente a classe trabalhadora, ou seja, quando essa classe/categoria se sente representada pela entidade sindical, ela busca nesta solidariedade e forças para enfrentar as diversas formas de exploração, a começar por sua força de trabalho. Os sindicatos são, portanto, um lugar onde o trabalhador pode construir a consciência de classe em si e crescer em termos de organização e defesa dos interesses da categoria.

Almeida (2012, p. 30) menciona o “reconhecimento histórico dos sindicatos enquanto organizações, que deram ‘voz aos interesses da classe trabalhadora’, na luta por dignificação e valorização econômica do trabalho humano.” Cardoso (2014) ressalta que nos anos 2000, embora a imprensa e o debate acadêmico tenham enfatizado uma crise dos sindicatos, relacionada à eficiência ou à identidade, os indicadores de organização sindical mostram panorama diferente dessa afirmativa. Eles revelam um movimento atuante e consolidado, expresso nos resultados das negociações coletivas, no percentual de greves e na participação dos sindicalistas nas esferas de representação política.

¹ Por exemplo, gestões autoritárias nas escolas, nível socioeconômico das famílias etc.

O que se percebe é que no âmbito das lutas dos profissionais do magistério o caminho por eles encontrado para se organizarem coletivamente tem sido o sindicalismo docente. Nesse caso, esse sindicalismo pode ser considerado uma estratégia de empoderamento dos professores, tomando tal conceito no sentido do que é expresso por Gonh (2004), isto é, como o processo de mobilização e práticas que objetivam promover e impulsionar grupos e comunidades na melhoria de suas condições de vida, aumentando sua autonomia.

De fato, é através de seus sindicatos que os professores, enquanto classe trabalhadora, se organizam para reivindicar, dentre outras questões, educação pública de qualidade, valorização profissional, melhores condições de trabalho, piso e carreira docente. Ao passo que os sindicatos, enquanto entidades representativas de classe, legalmente reconhecidas desde a Constituição de 1988, conferem aos trabalhadores fortalecimento, segurança, amparo jurídico e autonomia para o enfrentamento aos gestores, através de suas lutas encampadas pelos sindicatos.

Após essa breve explanação acerca dos caminhos que nos conduziram ao mestrado e da problemática de nossa investigação, como fruto de nosso significativo percurso acadêmico no mestrado apresentamos o presente trabalho que tem como título: *Valorização docente no município de João Pessoa: o papel do sindicato dos trabalhadores em educação (2007-2017)*, esse estudo pretende analisar o papel do sindicato no embate pela valorização dos profissionais do magistério no município de João Pessoa e a evolução da remuneração dos docentes do município de João Pessoa, no contexto do FUNDEB.

Noutras palavras, o que objetivamos especificamente neste trabalho é melhor compreender a forma como o sindicato tem atuado – por meio de quais mecanismos – na cobrança pela efetivação da política de valorização dos profissionais de educação desse município. Adicionalmente, buscamos averiguar como tem se dado a implantação de políticas de financiamento da educação, no que diz respeito ao piso salarial e ao plano de carreira e remuneração dos trabalhadores em educação do município de João Pessoa entre 2007 a 2017. O recorte temporal por nós delimitado, compreende ao período em que foi criado o FUNDEB pela Emenda Constitucional nº 53/2006 e regulamentado pela Lei nº 11.494/2007 e pelo Decreto nº 6.253/2007, e estende-se até 2017, portanto, uma década, período marcado por impactantes mudanças políticas no âmbito nacional, o que refletiu fortemente nas políticas

educacionais e, conseqüentemente, na valorização docente, assim como nas estratégias de luta dos sindicatos.

Consideramos que este estudo apresenta significativa relevância para a academia e para a sociedade, perante a incidência do cumprimento ou não, por parte dos entes federados, do conjunto de leis que preconizam a valorização dos profissionais do magistério, o que demanda a necessidade de aprofundamento dos estudos que desvelem o papel da representação sindical na busca das condições adequadas de remuneração dos professores, a fim de que possam subsidiar definições do Estado mais efetivas quanto à valorização profissional, diante da influência desta nas condições de qualidade de ensino.

Na realização deste estudo, tomamos como referencial teórico os autores que desenvolvem pesquisas a respeito do financiamento da educação e da valorização docente no país dentre eles: Pinto (2007); Sousa Junior (2007); Cury (2007); Gemaque (2007); Dourado (2011), Mendes (2012); Camargo e Jacomini (2015), entre tantos outros que também foram incluídos neste diálogo. As contribuições destes e de outros pesquisadores se constituíram em elementos fundamentais para o desenvolvimento da análise que nos propusemos fazer.

Utilizamos ainda, documentos oficiais tais como a Constituição Federal 1988, a Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional 9.394/96 (LDBEN), o Plano Nacional de Educação (2001-2010), a Emenda Constitucional (EC) 59/2009 que aprova o Projeto de Lei (PL) 8.035 como o novo PNE (2011-2020) e a Conferência Nacional de Educação (CONAE - 2014), entre outros aportes legais que nos conferiram analisar as leis da nossa educação, bem como o conjunto de Leis e Resoluções que dispõem sobre o financiamento da educação.

Por se tratar de um estudo sobre o papel do sindicato dos trabalhadores em educação do município de João Pessoa na luta valorização docente dos profissionais do magistério, sobretudo no âmbito da remuneração, o trabalho investigativo da presente pesquisa inscreve-se no âmbito de uma pesquisa de cunho qualitativo, de natureza bibliográfica e documental, que permitiu a coleta de produções teóricas sobre as políticas públicas educacionais implementadas no Brasil nos documentos oficiais, incluindo a vasta legislação vinculada à política educacional, em especial acerca do financiamento da educação. Gil (2008), diferencia a pesquisa documental da bibliográfica pela natureza das fontes:

Enquanto a pesquisa bibliográfica se utiliza fundamentalmente das contribuições dos diversos autores sobre determinado assunto, a pesquisa documental vale-se de materiais que não receberam ainda um tratamento analítico, ou que ainda podem ser reelaborados de acordo com os objetos da pesquisa. (GIL 2008, p. 45).

Sendo assim, a pesquisa bibliográfica e documental apresentou-se como a melhor alternativa para nossa pesquisa, tanto pela possibilidade de lançarmos mãos das diversas fontes bibliográficas sobre o tema, como pela vantagem de utilizarmos os documentos como fonte fecunda de dados a serem analisados.

Em relação à questão do método enveredamos pelo aporte do materialismo histórico-dialético, pois ele serviu como base para análise e compreensão das fontes e da realidade a partir dos fatores econômicos, políticos e sociais. Gomes (2001) explica que:

[...] as pesquisas baseadas no materialismo histórico-dialético, seu teor crítico, preocupam-se em desvendar as contradições apresentadas pelo real, expressas no conflito de interpretações e interesses, para então propor formas de superação, no sentido de transformar essa realidade resgatando sua dimensão histórica. (GOMES 2001, p.18)

No estudo, buscamos também dados financeiros e orçamentários fornecidos pela Secretaria Municipal de Educação e Cultura de João Pessoa, que nos ajudaram a compreender a aplicação dos recursos vinculados à manutenção e ao desenvolvimento do ensino. Lançamos mão, ainda, de registros sindicais das negociações salariais da categoria, registros em livros de atas, folhetins informativos, notícias de jornais de circulação na cidade, notícias de jornais do próprio sindicato e registros imagéticos relacionados às lutas e à organização dos trabalhadores em educação para reconstruir a trajetória da organização da representação sindical dos trabalhadores em educação do município de João Pessoa.

Na fase de análise dos dados, buscamos compreendê-los a partir de uma perspectiva qualitativa, descritiva, à luz de uma análise crítica, a partir de uma perspectiva histórica e social, com base nas categorias do materialismo dialético, como contradição, totalidade e práxis.

Esta dissertação está esquematizada em 04 (quatro) capítulos de modo a atender o objetivo do estudo. No capítulo introdutório foram descritos os caminhos trilhados na construção do objeto de estudo, foram apresentados o tema e o levantamento da problemática, também foram apontados os objetivos da pesquisa e

a justificativa do estudo. Ainda no capítulo introdutório houve destaque para a descrição da metodologia, o referencial teórico e a relevância deste estudo para academia e para a sociedade.

O segundo capítulo discorre sobre a origem do sindicalismo no Brasil, como nasceu o sindicalismo docente e as condições de emergência, tais como condições econômicas, políticas, sociais, culturais e educacionais vigentes à época de formação da organização sindical docente e faz também uma breve retrospectiva acerca da organização dos trabalhadores e seus instrumentos de luta.

O terceiro capítulo reconstrói a história do Sindicato dos Trabalhadores em Educação do município de João Pessoa (SINTEM) e desvela como ocorreu a organização dos trabalhadores em educação e como funcionam as instâncias do SINTEM.

O quarto capítulo, discorre sobre por meio de quais mecanismos o SINTEM tem cobrado a efetivação da política de valorização dos profissionais de educação. Para tanto, inicia com a tessitura de como a rede municipal de ensino está organizada e o perfil dos professores e faz um percurso historiográfico de 2007 a 2017 sobre os embates e as conquistas dos docentes nesse período. Expõe e analisa a evolução salarial dos docentes no recorte temporal deste estudo e apresenta os ganhos e os avanços e/ou as perdas. Por último, analisa os retrocessos e os desafios no que se refere à valorização docente na atual conjuntura política das reformas trabalhistas e do pós-golpe.

2. O SINDICALISMO DOCENTE NO BRASIL

Conforme apontamos no capítulo introdutório, trataremos no capítulo II sobre a gênese do sindicalismo no Brasil, discorrendo sobre como se deu a formação do sindicalismo docente no país e as condições (econômicas, políticas, sociais, culturais e educacionais) de sua constituição. Faremos, inicialmente, uma breve retrospectiva acerca da organização de trabalhadores e de seus instrumentos de luta, com ênfase na paralização das atividades laborais, para, em seguida, discutir o sindicalismo docente.

2.1 A greve como instrumento de luta das classes trabalhadoras

Com o advento da Revolução Industrial, a exploração da força de trabalho passou a ter uma nova configuração, saindo do modelo escravagista em direção ao modelo de dominação formal a partir da relação de compra e venda da força de trabalho. As crescentes lutas da classe contra o aumento das desigualdades sociais e em busca de melhores condições de trabalho e de vida deram início a uma sequência de greves em todo o mundo. Na maioria dos países, o movimento grevista tornou-se rapidamente ilegal, já que os proprietários das fábricas tinham mais poder político do que os trabalhadores. Somente no início do século 20, grande parte dos países ocidentais legalizou parcialmente as greves (RÊSES, 2008).

Buscando compreender possíveis significados que poderiam ser atribuídos à palavra greve, consultamos o dicionário Aurélio de Língua Portuguesa On-line (2018), e encontramos as seguintes definições:

1 - Interrupção voluntária e coletiva de atividades ou funções, por parte de trabalhadores ou estudantes, como forma de protesto ou de reivindicação;

2 - Greve de fome: recusa em ingerir qualquer alimento como forma de protesto ou de reivindicação;

3 - Greve geral: paralisação concertada de atividades em nível nacional, em protesto contra determinadas políticas governamentais ou institucionais.

Desse modo, podemos compreender a greve como uma cessação coletiva e voluntária, quando deflagradas por trabalhadores, tem o propósito de obter direitos ou benefícios, tais como: aumento de salário, melhoria de condições de trabalho ou direitos trabalhistas, ou mesmo para evitar a perda de benefícios.

As primeiras greves no Brasil tiveram início do século 20. Com o crescimento industrial e urbano, surgiram bairros operários em várias cidades brasileiras, formados em sua maioria por imigrantes. As más condições de vida e de trabalho dos operários em várias cidades brasileiras, agravadas pela falta de leis trabalhistas que garantissem descanso semanal, férias e aposentadoria, por exemplo, configuraram um cenário propício para as primeiras manifestações trabalho, quanto pela implantação de uma sociedade teoricamente mais igualitária (CRUZ, 2008).

A organização dos trabalhadores resultou na fundação de associações sindicais e de jornais operários. Surgiram manifestações e greves em vários Estados, destacadamente em São Paulo, onde se concentrava o maior número de indústrias do país. Em 1907, a cidade de São Paulo foi paralisada por uma greve que reivindicava a jornada de oito horas diárias de trabalho. A manifestação acabou atingindo diversas cidades do estado, como Santos, Ribeirão Preto e Campinas (ALVIM, 1983).

A Greve Geral de 1917 foi um marco importante na história do movimento operário brasileiro. Em busca pelas melhorias nos salários, por condição de moradia dignas, por assistência à saúde, dentre outros direitos, operários do setor têxtil, com o apoio de outras categorias de trabalhadores, iniciaram uma greve de grande proporção em São Paulo, na maior tecelagem do país: o Cotonifício Crespi. A morte de um sapateiro pela polícia resultou na ampliação do movimento, o qual contou com a adesão de 50 mil pessoas, incluindo servidores públicos (NUZZI, 2017). Até então, a greve era considerada pelos donos do capital um caso de polícia e não uma questão social como um instrumento de luta dos operários a favor de seus direitos. A partir daí o movimento foi reconhecido e, nas décadas seguintes, as organizações operárias passaram a ser vistas como instâncias legítimas e representativas, o que garantiu as negociações com os patrões.

Já no período do Estado Novo, entre 1937 e 1946, com a predominância do autoritarismo político, sob a justificativa de nacionalismo, estabelecia-se a ditadura varguista com controle e vigilância da sociedade. Nesse período, mediante a proibição da pluralidade sindical, os sindicatos passaram a ter um caráter oficial vinculado diretamente ao ministério do trabalho, isso dificultou a organização de greves.

Durante o regime militar, entre 1964 e 1985, as greves foram proibidas no país, sendo consideradas subversão ao regime, e quem dela participasse estava sujeito aos rigores da Lei de Segurança Nacional. Somente a partir do final dos anos 1970,

movimentos grevistas tornaram a acontecer, em virtude da degradação da conjuntura política e econômica do país (CRUZ, 2008; RÊSES, 2008; SILVA, 2006).

No campo educacional não foi diferente, no final dos anos de 1970, em função das reformas educacionais do regime militar, o número de professores na rede pública havia crescido exponencialmente e a perspectiva de profissionalização e valorização do magistério havia sido sinalizada pelos Estatutos Estaduais e Municipais do Magistério, mas as condições de trabalho permaneciam precárias e o rendimento dos professores sofria um processo de depreciação constante, principalmente após a crise do petróleo. A luta pela valorização profissional e a precariedade das condições de trabalho, aliadas ao contínuo crescimento absoluto do número de professores, configurou um conjunto ideal de condições sociais para o crescimento da atividade política de cunho corporativo, a qual resultou nas greves de finais dos anos de 1970 e início de 1980. É nessa conjuntura que as associações de professores começam a assumir um caráter propriamente de representação de interesses, dando origem, após a Constituição de 1988, a entidades propriamente sindicais (CRUZ, 2008).

Silva (2006) afirma que o ano de 1979 foi marcado por um contexto de forte mobilização social, período em que eclodiu uma grande greve dos profissionais de educação, cujas reivindicações eram por um piso salarial em torno de cinco salários mínimos. Deflagrada em 12 março de 1979, ainda no final do governo de Faria Lima, a greve prolongou-se por duas semanas até obter a aprovação do novo governo estadual, de Chagas Freitas, que se comprometeu a atender a maior parte de suas reivindicações em 30 dias. O novo governante não cumpriu o que havia prometido, motivando uma nova greve dos professores que, após vários confrontos com o governo do estado, tiveram suas reivindicações atendidas (efetivação dos contratados, regulamentação da regência de turmas e novo plano de vencimentos), sendo assegurado o pagamento de todos os servidores da Secretaria de Educação do estado.

Gouveia e Ferraz (2013, p. 116) destacam que a greve de professores na década de 70 “[...] não era exatamente uma novidade. Desde a década de 1950, o dia do professor já havia se tornado um momento de disputa pública pela representação simbólica da profissão”, e acrescentam:

Em 1958, o jornal Última Hora registrou no título de uma matéria sobre o dia 15 de outubro: “Festejos e lutas (por salários mais dignos) marcam o dia do professor” (VICENTINI; LUGLI, 2009, p. 177). E, no caso paulista, em 1963,

é deflagrada a primeira greve da categoria. A novidade do final dos anos de 1970, portanto, não foi a greve em si, mas a intensidade, o alcance e a sua radicalidade. Elas não apenas atingiram a maioria dos estados brasileiros, como, em muitos casos, paralisaram, inclusive, pequenas cidades do interior dos estados. Também foi fundamental a aproximação entre as lideranças dessas greves do magistério com as demais lideranças do sindicalismo operário, algo inédito até então, no caso brasileiro. Não por coincidência, diversos professores que estiveram à frente dessas greves foram encontrados nas negociações para a criação da Central Única dos Trabalhadores e se tornaram lideranças importantes em partidos de esquerda e centro-esquerda, como o PT, o PCdoB, o PMDB, o PSB e o PDT. (GOUVEIA; FERRAZ, 2013).

Em 1988 o movimento grevista atingiu seu ápice. Com a aprovação no país da Constituição Federal de 1988, na qual greve passa a ser considerada como um dispositivo democrático, sendo assegurado ao trabalhador o direito de exercê-la, conforme disposto no artigo 9º da referida Constituição:

É assegurado o direito de greve, competindo aos trabalhadores decidir sobre a oportunidade de exercê-lo e sobre os interesses que devam por meio dele defender.

§ 1º - A lei definirá os serviços ou atividades essenciais e disporá sobre o atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade.

§ 2º - Os abusos cometidos sujeitam os responsáveis às penas da lei.

Assim, a greve passa a ser considerada um direito fundamental dos trabalhadores aos quais compete decidir sobre a oportunidade de exercê-lo e sobre os interesses que devam por meio dele defender. Este artigo constitucional é regulamentado pela Lei 7.783, de 28 de junho de 1989, sancionada por José Sarney, então presidente da República. Basicamente, ela procura dar configuração pacífica e civilizada à atividade grevista e estabelecer o Estado como instância mediadora suprema entre patrões e empregados. Encontram-se em seus artigos as seguintes determinações:

Art. 6º São assegurados aos grevistas, dentre outros direitos:(...)

§ 1º Em nenhuma hipótese, os meios adotados por empregados e empregadores poderão violar ou constranger os direitos e garantias fundamentais de outrem.

§ 2º É vedado às empresas adotar meios para constranger o empregado ao comparecimento ao trabalho, bem como capazes de frustrar a divulgação do movimento.

§ 3º As manifestações e atos de persuasão utilizados pelos grevistas não poderão impedir o acesso ao trabalho nem causar ameaça ou dano à propriedade ou pessoa.

Em nível infraconstitucional, a lei nº 7783/89 traz os ditames que regulam o exercício do direito de greve por parte dos trabalhadores da iniciativa privada, trazendo a forma para o exercício do direito de greve, o modo e os prazos que devem ser acatados para que o movimento grevista seja considerado legítimo. Além disso, a referida lei traz o rol de atividades e serviços públicos considerados essenciais para a manutenção da saúde e da segurança públicas. Os empregadores e os trabalhadores ficam obrigados, de comum acordo, a garantir, durante a greve, a prestação dos serviços indispensáveis ao atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade.

É evidente que a aprovação de um princípio constitucional não significa uma imediata execução dos direitos vislumbrados no campo educacional. No entanto, como marco institucional, ele desenha um campo cognitivo preciso para a sequência dos conflitos políticos. Assim, toda a mobilização social, todos os embates travados em busca da efetivação desses direitos se dão na disputa pelo significado de cada um dos artigos, parágrafos e incisos do capítulo sobre educação da Constituição de 1988.

Nossa pesquisa revelou que as lutas dos docentes da rede municipal de João Pessoa enveredam na busca pela supracitada efetivação de direitos. Conforme explicitado neste trabalho, há um sólido aparato legal tanto no âmbito nacional, quanto municipal; a exemplo da Lei Complementar Nº 8.682/98, substituída pela Lei Nº 060/10, que dispõe sobre o Plano de Cargos, Carreira e Remuneração dos profissionais da educação do município de João Pessoa e que caminha em consonância com a legislação nacional, ao contemplar remuneração, jornada de trabalho, ingresso por concurso público, dentre outras disposições peculiares aos profissionais do magistério.

Essa garantia na legislação tem resultado, nas últimas décadas, em avanços significativos nos direitos dos profissionais do magistério. Entretanto, esses direitos, nem sempre são efetivados por parte dos gestores municipais ou estaduais. Além disso, os direitos já conquistados e efetivados vêm sofrendo um forte desmonte no Brasil em decorrência das ofensivas reformas adotadas pelo ex-presidente da República, Michel Temer. Diante deste cenário, os sindicatos dos trabalhadores em educação se veem impelidos a se contrapor ao desmonte dos direitos trabalhistas, o que significa lutar por valorização desses profissionais.

2.2 A organização dos trabalhadores e trabalhadoras em sindicatos

É importante destacar que as discussões que tratam da origem da organização sindical em todo o mundo têm suas raízes nos estudos realizados por pesquisadores sobre o sindicalismo operário. Logo, conhecer as bases dos sindicatos e movimento de sindicalismo operário no Brasil nos auxilia na compreensão da gênese do sindicalismo dos docentes da educação básica do ensino público no país.

Webb S. e Webb B. (1973, p. 1) definem sindicato como “[...] uma associação contínua de assalariados com o objetivo de manter ou melhorar as condições de suas vidas”. Tal definição pressupõe que o sindicato representa uma organização de trabalhadores assalariados que, de maneira ativa e coletiva, luta contra a exploração do trabalho permanentemente. Acrescenta-se a essa discussão a definição trazida por Cattani (2012), o qual afirma que os sindicatos de trabalhadores:

[...] são formas institucionais da ação coletiva dos produtores diretos. São instâncias organizativas decorrentes do movimento associativo, criado para compensar a fraqueza do trabalhador, atomizado na sua relação contratual com o capital. (CATTANI 2012, p.287)

Neste sentido, o sindicato tem por objetivo congregar trabalhadores, a fim de defender seus interesses, com vistas ao fortalecimento e à defesa dos direitos da classe e à diminuição da desigualdade social entre os patrões e os empregados. Todavia, é importante ressaltar que, segundo Sadi Dal Rosso e Magda Lúcio (2004), as primeiras formas de organização do trabalho no país ocorreram de forma tardia e com viés assistencialista. De acordo com os autores:

No Brasil assim como nos países periféricos com organização do trabalho sob formas de escravidão, servidão, parceria e autonomia, a importação da idéia de sindicato aconteceu bem mais tarde, quando o assalariamento começou a ter relevância como forma de organização do trabalho” (DAL ROSSO e LÚCIO, 2004: 114)

A existência de sindicatos e o crescimento do sindicalismo no Brasil é consequência da luta dos trabalhadores para defender seus salários e, consequentemente, para melhorar as condições de trabalho e de vida. No contexto brasileiro, o começo das organizações sindicais remonta para o surgimento da classe operária brasileira no final do século XIX, com a transformação da economia nacional, que até então era baseada no trabalho escravo, em uma economia de base industrial,

na qual o trabalhador passava a ser assalariado (RÊSES, 2008). Nesse cenário, fica clara a divisão da sociedade em classes: de um lado “os donos do capital, dos meios de produção” e do outro “os que vivem da venda da força de trabalho, os operários.” (CRUZ, 2008, p.17). Sendo assim, a existência de uma classe operária passa a ser condição para a existência das organizações e das lutas sindicais.

Antes mesmo da criação de sindicatos de resistência, os trabalhadores iam em busca de auxílio para atenuar a vida difícil que levavam – salários baixos, condição de moradia precárias, pouca assistência à saúde, etc. –, dentre essas opções, as entidades mutuals/benéficas, reformistas e as católicas, funcionaram enquanto polo de assistência aos trabalhadores. Sendo assim, no final do século XIX, surgem pelo país as primeiras formas de organização operárias: as Sociedades de Socorro e Auxílio Mútuo PAULA,(2015). De acordo com Cruz (2008), estes programas assistenciais tinham um caráter mutualista, ou seja, os operários contribuíam e em caso de maiores dificuldades recorriam à essas associações. Os trabalhadores recebiam diversos auxílios, tais como: serviços farmacêuticos e auxílio em caso de enfermidades, desemprego, invalidez e funerais, como também apoios materiais em momentos de dificuldades durante as greves.

Paula (2015, p. 88) afirma que “De forma geral, essas entidades sindicais buscavam respeitar as implicações legais existentes, produzindo muito pouco no que tange a uma ação sindical mais contundente.” Essas associações benéficas não possuíam como método de ação o enfrentamento de classes, nem pontuavam a necessidade de tornar mais justas as condições de trabalho numa perspectiva de uma mudança radical de vida (RÊSES, 2008). De acordo com Simão (1966), essas sociedades mutualistas tinham diferentes formas de organização interna ligadas aos interesses corporativos de cada profissão, podendo ser étnicas, religiosas etc., não demonstrando assim uma ideologia dominante. Conforme a luta operária ia tornando-se mais complexa, visto que os antagonismos de classe ficavam cada vez mais claros entre os operários e os patrões - relações de exploração e de explorado - essas agremiações iam perdendo espaço para as entidades mais combativas, como as sindicalistas-revolucionárias e posteriormente as comunistas.

Desse modo, no início do século XX, estas organizações mutualistas passaram a ser contestadas, conforme aponta Paula (2015):

Eram combatidas pelos sindicatos-revolucionários, já que pregavam, de certo modo, uma resignação dos trabalhadores com relação a sua situação de penúria, sendo por isso, contrárias à luta de classes. Para os militantes sindicalistas-revolucionários, essas organizações criavam a falsa expectativa nos operários de que pudessem conseguir melhoria nas suas condições de existência sem afetar as relações de produção. Além disso, reforçando a origem étnica, por exemplo, dividiam a classe operária, enfraquecendo o movimento de cunho reivindicatório. (PAULA 2015, p. 90)

O autor supracitado acrescenta que essa forma de organização era limitada e não propunha grandes transformações na vida operária, como a diminuição da carga horária de trabalho, sendo alvo de grandes ataques de anarquistas, apesar destes “[...] também se utilizassem de ações que buscassem a cooperação operária, como no caso de uma greve de grande magnitude”, visto que a solidariedade econômica entre os trabalhadores, por exemplo, possibilitava uma maior continuidade do movimento (PAULA, 2015, p. 91).

O início do século XX demarca a origem dos sindicatos e do sindicalismo no Brasil. No ano de 1906 ocorre o Primeiro Congresso Operário Brasileiro, que contou com a participação de delegados dos estados como São Paulo e Rio de Janeiro, onde as mobilizações sindicais estavam mais desenvolvidas. Neste Congresso, foram lançadas as bases para a criação de uma organização operária sindical de âmbito nacional. De acordo com Rêse (2008), nesse período dominavam o movimento sindical operário brasileiro duas fortes tendências: a anarquista e a socialista. As divergências entre sindicalistas anarquistas e socialistas no interior do emergente sindicalismo brasileiro contribuíram para o esvaziamento da Confederação Operária, o que se tentou reverter no II e III Congressos, respectivamente em 1912 e 1920.

Sob as bases de acordo do Primeiro Congresso Operário Brasileiro de 1906, surge em 1908 a primeira central sindical do Brasil, a Confederação Operária Brasileira (COB), a qual defendia as aspirações fundamentais da classe operária, tais como melhores condições de trabalho e aumentos salariais. Além disso, estabeleciam contatos com sindicatos de outros países, no sentido de desenvolver campanhas de solidariedade para estabelecer aquilo que viria a ser o internacionalismo operário (CRUZ, 2008).

Segundo Rosso, Cruz e Rêses (2011), desde 1912 o movimento sindical tem sofrido tentativas de controle por parte do governo. Na presidência de Hermes da Fonseca, foram criados líderes sindicais governistas dando início, assim, ao que denominou-se “sindicalismo amarelo”, que mais tarde seria substituído pela

denominação de “sindicalismo pelego”. A partir de então, a influência governista desenvolveu-se no interior de alguns sindicatos, os líderes aliados ao governo chegaram a dirigir categorias com forte tradição de mobilização, como foi o caso dos ferroviários e dos marítimos, que adotaram uma posição de inteira conciliação em relação ao Estado, e nisto se diferenciavam dos sindicalistas com base anarquista, que tinham ideias que divergiam dos interesses do estado e lutavam a favor das reivindicações do proletariado.

O movimento sindical teve uma participação ativa nos anos que se seguiram, deflagrando greves entre 1917 e 1920. A greve como deflagradora da negociação coletiva era um instrumento de luta dos trabalhadores, os quais reivindicavam melhorias das condições de trabalho e aumento salarial. A greve geral de 1917, iniciada numa fábrica de tecidos, recebeu a solidariedade e a adesão inicial de todo o setor têxtil e depois das demais categorias. A manifestação estendeu-se por todo o Estado e, em poucos dias, o movimento passava de 2.000 para 45.000 trabalhadores. Esse período foi o auge da influência do anarquismo no sindicalismo brasileiro (NUZZI, 2017).

Segundo consta no site do Centro de Pesquisa e Documentação de História Contemporânea do Brasil (CPDOC), Escola de Ciências Sociais da Fundação Getúlio Vargas, a influência causada pela vitória da Revolução Russa junto aos operários brasileiros fez com que um grupo de militantes, até então considerados sindicalistas de base anarquista, decidisse romper com essa perspectiva e resolvesse fundar o Partido Comunista Brasileiro (PCB) em 1922. Todavia, após alguns meses da sua fundação, o PCB foi posto na ilegalidade. Isso não impediu que as suas atividades continuassem a ser desenvolvidas. O movimento sindical tornou-se uma referência central na atuação dos comunistas, enquanto a influência anarcossindicalista declinava. É tanto que, em 1929, os comunistas criaram a Federação Sindical Regional do Rio de Janeiro e realizaram o Congresso Sindical Nacional com a participação de diversos estados do país. A tendência dos comunistas era fundar uma Confederação, o que só ocorre posteriormente (CPDOC, 2018).

Uma nova fase no sindicalismo brasileiro teve início com o governo Vargas em 1930. O movimento foi duramente controlado pelo Estado varguista. Uma das primeiras medidas do presidente Getúlio Vargas, foi a criação do Ministério do Trabalho, com objetivo de elaborar um conjunto de leis para regular os sindicatos e

atrelá-los ao Estado. Para tanto, a “Lei de Sindicalização” de 1931 criou os pilares do sindicalismo no Brasil (GOUVEIA e FERRAZ 2013).

Nessa legislação, o Ministério do Trabalho detinha todo o controle das finanças dos sindicatos, assim, os sindicatos eram proibidos de utilizar os fundos de reserva durante os períodos de greves, impondo uma subordinação dos sindicatos ao Estado Vargasista. Além disso, outras medidas foram incorporadas nessa legislação, como a não filiação a sindicatos internacionais, a proibição da sindicalização de funcionários públicos, a proibição da sindicalização dos estrangeiros, já que as principais lideranças do movimento eram de outros países.

Cabe ressaltar que essas medidas não foram seguidas pela maioria dos sindicatos, que travaram grandes lutas em favor do movimento operário, muito embora o governo adotasse medidas mais repressivas contra estas organizações sindicais. Neste contexto, Kapor (2012, p. 1102) afirma que:

[...] as conquistas incorporadas na CLT de Vargas como férias, descanso semanal remunerado, jornada de oito horas; foram adquiridas com muitas lutas travadas pelo movimento operário nesse período, que inclusive foi marcado por uma atuação intensa dos sindicatos. Preocupados com as lutas sindicais e o avanço das lutas do conjunto da classe trabalhadora, que em 1935 criam a Aliança Nacional Libertadora (ANL), o governo adota medidas mais repressivas contra essa camada da sociedade: proibiu o direito de greve, dissolveu a Confederação Sindical Unitária, criou a Comissão de Repressão ao Comunismo, prendeu lideranças sindicais e outras foram mortas ou deportadas, os sindicatos considerados combativos foram fechados. Em contrapartida, foi instituída uma liderança sindical total e completamente atrelada ao Estado, respeitando seus interesses e atuando no controle da organização dos operários, iniciando-se assim o que convencionou-se chamar de peleguismo. Já no início do Estado Novo, em 1939, Vargas, através de seu Ministério do Trabalho, institui o enquadramento sindical, ou seja, para uma categoria ser reconhecida, deveria passar pela aprovação da Comissão de Enquadramento Sindical vinculada ao Ministério. Além da criação do imposto sindical, onde o trabalhador tem um dia do seu trabalho destinado ao sindicato da sua categoria. Com essas medidas, Vargas criou a estrutura sindical do país, vertical e vinculada ao Estado.

Esse cenário se estendeu até 1945 e, contraditoriamente, dentro dessa estrutura sindical surgiram muitas organizações representativas dos trabalhadores. Atualmente, o sindicalismo brasileiro passa por um momento de renovação por conta das novas demandas, como a empregabilidade, a globalização dos serviços e cada vez mais, a luta por condições dignas de trabalho. Existe uma proposta de sindicalismo por Organização por Local de Trabalho (OLT) que objetiva resgatar o papel ativo dos trabalhadores, a fim de construir uma militância que seja capaz de

fazer uma leitura crítica da realidade em busca de transformá-la. Essa é uma forma contra-hegemônica de atuação sindical, pois propõe ir além das questões economistas.

2.3 A construção do sindicalismo docente no Brasil

A educação brasileira está passando por profundas mudanças em relação à sua concepção, aos seus conteúdos, aos métodos e aos objetivos, enfrentando problemas crônicos, como a evasão escolar, a repetência e a baixa qualidade no ensino. As constantes reformas e reduções das despesas do Governo com a educação trazem prejuízo aos salários dos professores e a sobrecarga das escolas e os docentes tem exigido uma maior atuação de sindicatos e associações de docentes na luta contra a precarização do ensino público.

De acordo com Marcílio (2005) até os anos 1870, o cenário educacional no país já era bastante preocupante: existiam poucas escolas, os materiais escolares eram escassos, faltava papel, livros, etc; não existiam escolas de formação de professores, os salários eram baixos; não havia uma política de valorização do professor, as aulas eram avulsas e a frequência livre. No final do século XIX e início do século XX, a educação ainda era confiada às famílias, era percebida como uma atividade não-remunerada. Como consequência, não havia uma organização estrutural do ensino público por parte do Estado. De acordo com Rêses (2009, p. 6):

Tal desvalorização e desorganização se evidenciaram no alarmante analfabetismo, chegando à cifra de 90% da população em idade escolar no Brasil. Apesar do antigo Distrito Federal, coração do país e centro mais culto, ter uma situação privilegiada em relação ao restante do país, o censo de 1906 concluiu que de cada 100 habitantes 48 eram analfabetos. A capital do país, nesta data, tinha uma população de 811.413 habitantes, e contava com 438 escolas municipais e particulares e 1.373 docentes, ou seja, 03 professores para cada escola (Brasil, 1916). Número insuficiente para atender a demanda escolar e também formar sindicato.

As pesquisas que tratam sobre sindicalismo apontam que movimentos sociais e ações da classe de trabalhadores, seja em qualquer área de atuação, dependem de condições para serem efetivados como uma organização de luta em favor dos assalariados, tais como uma base relativamente grande de membros assalariados da categoria em questão, bem como a condição proletária da categoria e da classe. Acrescenta-se a isso a consciência dos trabalhadores em participar conjuntamente de

entidades que defendam o trabalho da própria categoria e que defendam as políticas públicas de educação.

Rosso, Cruz e Rêses (2011) ressaltam que existem elementos específicos do trabalho docente que podem constituir trunfos ou obstáculos à organização sindical, tais como o grau de formação dos professores e o grau de conformidade com as normas e as regras sociais. Vejamos o que dizem estes autores:

Os professores constituem um grupo social com elevado grau de formação, o que permite o desenvolvimento do pensamento crítico. Mas também são confrontados por inúmeros mecanismos de controle social, político e ideológico, a começar pela própria noção de identidade profissional. Teorias sociológicas, como as de Durkheim e Bourdieu, assumem a atividade docente como reprodutiva dos valores e das normas sociais. Não existe espaço nessas concepções para papéis de transformação, contestação e busca de alternativas para a sociedade. A adesão à organização sindical certamente não é uma decisão tão radical, mas requer uma ruptura com um determinado tipo de consciência (ROSSO; CRUZ; RÊSES, 2011, p. 116).

Rêses (2008) explica que a identidade social assumida por esse profissional ao longo dos anos como portador de uma missão para atender a um chamamento ou por possuir vocação ou dom “natural” para o exercício do magistério, atrelada ao número reduzido de profissionais no período compreendido entre final do século XIX e começo do século XX retardou o início do interesse pela formação de uma organização sindical.

Sadi Dal Rosso (2011), destaca que o contexto desfavorável para o ensino pode ter contribuído para sensibilizar os docentes para se unirem em uma organização em prol da categoria, que também estava se constituindo. Desse modo, o associativismo foi uma das primeiras formas de organização de trabalhadores da educação, todavia esse tipo de organização não pode ser visto como sinônimo de sindicalismo, apesar de se constituir no mesmo conjunto. Sobre esta ideia, Diniz (2011) explica:

[...] o associativismo é um fenômeno que no Brasil (no caso dos docentes) é anterior ao movimento sindical docente, principalmente no caso dos trabalhadores da esfera pública, por duas razões simples. Primeiro, no passo do lento processo de profissionalização no Brasil, os professores ainda não se viam enquanto categoria profissional e a assistência e ajuda mútua eram prioritárias em detrimento das reivindicações coletivas. Segundo a própria legislação brasileira (principalmente após 1937) proíbe a sindicalização de funcionários públicos. Estes, então, se organizam em associações, com caráter distinto dos sindicatos. (DINIZ 2011, p. 232)

Erlando da Silva Rêses, em seu livro intitulado “De vocação para profissão: sindicalismo docente da educação básica no Brasil”, distribuído pela editora Paralelo, no ano de 2015, traz um panorama da gênese da constituição do sindicalismo docente no país. De acordo com o autor, a primeira associação dos professores públicos no Brasil de que se tem notícia é a Associação Beneficente do Professorado Público de São Paulo (ABPPSP), fundada em 27 de janeiro de 1901. Essa associação se propunha a reunir professores do ensino público para proporcionar benefícios aos seus membros, como prestação de serviços de saúde, assistência financeira em caso de doença, invalidez ou necessidade momentânea, assistência jurídica e manter o aprimoramento moral e intelectual do professorado paulista.

Rêses (2015) destaca que:

Nos anos de 1920, um grupo de educadores descontentes com os rumos da educação durante a Primeira República passou a defender um conjunto de ideias reformistas. O que os uniu foram os pressupostos da Educação Nova, na versão do norte-americano John Dewey. Dentre esses educadores figuram Anísio Teixeira, Fernando Azevedo, Lourenço Filho e Carneiro Leão. Foi no curso desses acontecimentos que se fundou, em 1924, a Associação Brasileira de Educação (ABE), que foi constituída por professores e interessados no debate das questões educativas. Essa Associação é uma experiência que, não tendo o caráter estrito de associativismo docente, de alguma forma, surge como representativa do pensamento dos professores (RÊSES, 2015, p. 81).

Segundo o autor, esses educadores lançaram o chamado Manifesto dos Pioneiros da Educação Nova, em 1932. As principais reivindicações do grupo eram pela permanência da laicidade do ensino, pela institucionalização da escola pública e sua expansão e pela igualdade de direitos dos dois sexos à educação, ou seja, pelo direito de todos à educação.

Neste mesmo período, a ABE passa a conquistar um espaço relevante e contribuiu significativamente para as discussões que procuravam materializar mudanças educativas no País:

A partir de 1927, organizou conferências nacionais, em diversas cidades, abordando diversos temas, atravessou a Era Vargas, passou pelo período 1945-1964 e chegou a 1967, na 13ª Conferência. Em função da repressão desencadeada pela Ditadura Militar, ela não teve mais repercussão. O movimento repressivo, além de impedir o debate livre de ideias, afastou diversos professores da vida profissional (RÊSES, 2015, p.81).

O controle das organizações sindicais era imprescindível para o governo impor a sua ideologia de harmonia de classes e de neutralização da força social do movimento operário. Com a criação do Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio (MTIC) como órgão implementador da regulação sindical, cria-se também um novo modelo chamado de Sindicato Oficial, tutelado pelo Estado e subordinado aos seus interesses, sendo composto por um sistema corporativo e financiado pelo imposto sindical obrigatório. Como consequência gerou a burocratização das entidades e provocou a prestação de serviços assistencialistas. Outra consequência foi a disputa da base entre os sindicatos oficiais e os sindicatos autônomos, os quais continuaram resistindo. No entanto, o trunfo maior era dos sindicatos oficiais, que contavam com ajuda estatal por vincular benefícios ao enquadramento das entidades e por legitimá-los com o oferecimento da Carta Sindical.

Com a crescente industrialização, a educação passa a ser considerada como alicerce para seu desenvolvimento. Assim, foi criado o Ministério da Educação e Saúde Pública para organizar as políticas governamentais em torno do binômio educação-desenvolvimento. O debate da educação ganhava dimensão e o movimento de professores, de cariz sindical, começava a emergir (GOUVEIA; FERRAZ, 2013). Em 19 de março de 1930, surge em São Paulo o Centro do Professorado Paulista como organização de classe sem fins lucrativos e incorpora o patrimônio da Associação Beneficente do Professorado Público, que foi extinta naquela data. Essa entidade se preocupava em acompanhar a vida funcional de seus associados, e com isso garantir que os seus direitos não fossem violados, como também procurava garantir assistência médica e jurídica, além de atividades recreativas.

Cruz (2008) afirma que, no ano 1931, já havia sido criado, no Rio de Janeiro, então capital do país, o Sindicato dos Professores do Ensino Secundário e Comercial do Distrito Federal. A fundação deste movimento foi em resposta às precárias condições de trabalho que atingiam os professores de cerca de 65 escolas particulares, os quais obtinham a remuneração por aula ministrada sem ter direito nenhum ao recebimento de pagamento por feriados, dias festivos e períodos de férias escolares. O surgimento da organização dos professores coincidiu com a decisão do Governo Federal em instituir o Registro de Professores por meio do Departamento Nacional do Ensino, que regulamentava a profissão.

Masson (1997) destaca que o aumento gradativo da oferta de cursos de licenciatura pelas faculdades de filosofia, foi um dos fatores que contribuiu para a

criação de associações especificamente destinadas a congregar professores licenciados, como é o exemplo da criação das associações de licenciados de Santa Catarina e da Bahia, e para a afirmação deles como profissionais. No entanto, apesar de a grande maioria das associações de professores ter sido criada nos anos 50 e 60, foi a partir do final dos anos 70, concomitantemente à crise da Ditadura Militar, que o magistério da rede pública intensificou o processo de mobilização sindical.

Gadotti (1996, p. 16) afirma que “o período que vai de 1960 a 1972 pode ser caracterizado como o período de organização e consolidação da entidade em nível nacional e vinculação ao nível internacional.” Segundo o autor:

Na década de 50, por mais que tenham sido frequentes os congressos de educadores, até mesmo com a presença do presidente da República — como foi o caso do Segundo Congresso Nacional de Alfabetização, realizado em 1958 no Rio de Janeiro —, não se conseguiu criar uma entidade nacional de educadores. A primeira só veio a nascer em 1960, como resultado de discussões ocorridas entre 1953 e 1959 em três Congressos realizados em Salvador, Belo Horizonte e Porto Alegre. Onze entidades, reunidas no IV Congresso, realizado em Recife em 1960, criam a Confederação dos Professores Primários do Brasil (CPPB).

A CPPB incentivou a formação de entidades estaduais, incluindo os Territórios. Em nível nacional, a entidade buscava incentivar a participação de professores, inclusive de outros estados, na luta pelos direitos da categoria, especialmente daqueles provenientes de estados onde não existia ainda qualquer tipo de organização. Contudo, a falta de recursos dificultava as reuniões da diretoria, visto que muitos tinham que se deslocar do seu estado para participar do debate. No âmbito internacional, a CPPB filiou-se, em 1962, à Confederação Mundial das Organizações de Profissionais do Ensino (CMOPE), com sede na Suíça. “A filiação à CMOPE facilitou financeiramente a sobrevivência da entidade, que até então vinha sendo apoiada apenas pelos órgãos oficiais ligados à educação”. (GADOTTI, 1996, p. 16)

O período de 1973 a 1978 pode ser considerado como um período de ampliação da entidade, que nessa época passa a chamar-se CPB (Confederação de Professores do Brasil), e de representação não somente professores primários, mas também de professores de outros níveis de ensino. De acordo com Gouveia e Ferraz (2013, p.116), no período compreendido da década de 1970 e 1990, acontecem grandes mudanças na política educacional do país. Segundo os autores, ocorreram:

[...] Transformações qualitativas na prática de mobilização coletiva e de representação de interesses dos professores brasileiros, assim como a consolidação de um novo marco institucional para a política educacional. No final dos anos de 1970, em função das reformas educacionais do regime militar, o número de professores na rede pública havia crescido exponencialmente, a perspectiva de profissionalização e valorização do magistério havia sido sinalizada pelos Estatutos Estaduais e Municipais do Magistério, mas as condições de trabalho permaneciam precárias e o rendimento dos professores sofria um processo de depreciação constante, principalmente após a crise do petróleo (GOUVEIA; FERRAZ, 2013, p.116)

O cenário de arrocho salarial da época e a perspectiva de construção de uma identidade profissional tornaram-se combustíveis para um ciclo de mobilizações coletivas e de greves, com caráter tipicamente trabalhista que os professores ainda não tinham experimentado em toda a história brasileira. Segundo Gouveia e Ferraz (2013), embora em 1963 tenha sido deflagrada a primeira greve da categoria em São Paulo, é no final dos anos 70 que a greve tem grande alcance da população brasileira:

Elas não apenas atingiram a maioria dos estados brasileiros, como, em muitos casos, paralisaram, inclusive, pequenas cidades do interior dos estados. Também foi fundamental a aproximação entre as lideranças dessas greves do magistério com as demais lideranças do sindicalismo operário, algo inédito até então, no caso brasileiro. Não por coincidência, diversos professores que estiveram à frente dessas greves foram encontrados nas negociações para a criação da Central Única dos Trabalhadores e se tornaram lideranças importantes em partidos de esquerda e centro-esquerda, como o PT, o PCdoB, o PMDB, o PSB e o PDT (GOUVEIA; FERRAZ, 2013, p.117).

As novas lideranças dos professores eram tipicamente trabalhistas e vislumbravam, na atividade sindical massiva, o caminho para o reconhecimento profissional. Emerge o pensamento de que é preciso romper com uma forma de consciência e identidade nas quais os educadores se entendem como modelos para a sociedade, para outro tipo de consciência em que se sentem livres para pensar, reivindicar, organizar-se e lutar por suas causas e buscar alternativas para obter melhores condições de trabalho.

Gadotti (1996, p. 16 -17) caracteriza os anos 1979 e 1980 como “ [...] os anos de crise e transição para a democratização da confederação, com uma presença maior das entidades filiadas”. O autor destaca que estas entidades:

[...] mudam os estatutos (1979): ela passa a ser administrada pelos presidentes das entidades filiadas. Nesse período de transição, o movimento dos professores cresceu ao nível nacional, organizando greves em vários Estados, o que levou a CPB a um debate interno e a uma crise quanto à

decisão de acompanhar o avanço do movimento grevista nacional. Ocorreram articulações de algumas entidades, que não faziam parte da CPB, para a formação de outra entidade nacional.

Nos anos seguintes, a CPB consolidou sua estrutura democrática. Cresceu e reformou novamente seus estatutos (1983): definiu as eleições não mais por voto direto de todos os professores, mas por delegados em Congresso Nacional.

É no ano de 1990 que a CPB passa a se chamar CNTE – Confederação Nacional dos Trabalhadores em Educação - em um Congresso extraordinário, cujo objetivo foi unificar várias Federações setoriais da educação numa mesma entidade nacional. Com a unificação da luta dos Trabalhadores em Educação e o surgimento de novas regras de organização sindical, a CNTE ganha força com a filiação de 29 entidades e quase 700 sindicalizados em todo o país. Atualmente, a CNTE é composta por trabalhadores do ensino público de todo o país, congrega mais de 50 entidades filiadas e mais de um milhão de sindicalizados².

A CNTE, junto aos profissionais da educação lutam em defesa de uma escola pública democrática e de qualidade, encaminhando suas propostas para os órgãos do Governo Federal, do Congresso Nacional, dos Governos Estaduais e Municipais, Assembleias Legislativas e Câmaras de Vereadores. A Confederação extrapola as questões específicas da categoria e discute temas polêmicos como: exploração do trabalho infantil, reforma agrária, emprego, saúde no trabalho, racismo e opressão de gênero. Com isso contribui para uma maior participação no cenário político-social do Brasil (CNTE, 2018).

² Segundo consta no Site da Confederação Nacional dos Trabalhadores em Educação, atualmente existem 50 entidades filiadas a CNTE, sendo 26 estaduais, 22 municipais e duas distritais. São elas: SINTEAC (Acre); SINTEAL (AL); SINTEAM (Amazonas); APLB (Bahia); SISE (Campo Formoso - Bahia); ASPROLF (Lauro de Freitas-BA); SISPEC (Camaçari - BA); SIMMP-VC (Vitória da Conquista - Bahia); SINDTEC (Correntina - Bahia); SINDIUTE e APEOC (Ceará); SAE (Distrito Federal); SINPRO (Distrito Federal); SINDIUPES (Espírito Santo); SINTEGO (Goiás); SINPROESEMMA (Maranhão); SINTERPUM (Timon-MA); SIND-UTE (Minas Gerais); SINTEP (Mato Grosso); FETEMS (Mato Grosso do Sul); SINTEPP (Pará); SINTEP (Paraíba); SINTEM (João Pessoa-PB); SINTEPE (Pernambuco); SINPERE (Recife); SINPC/PE (Cabo de Santo Agostinho-PE); SINPROJA (Jaboatão dos Guararapes-PE); SINPMOL (Olinda-PE); SINTE (Piauí); SINPROSUL (Extremo Sul do Piauí-PI); APP (Paraná); SISMMAC (Curitiba-PR); SISMMAR (Araucária - PR); SISMMAP (Paranaguá/PR); SINTE (Rio Grande do Norte); SINTERO (Rondônia); SINTER (Roraima); CPERs (Rio Grande do Sul); SINTERG (Rio Grande - RS); SINPROSM (Santa Maria-RS); APMI (Ijuí-RS); SINPROCAN (Canoas-RS); SINTE (Santa Catarina); SINTESE (Sergipe); SINDIPEMA (Aracaju-SE); AFUSE (São Paulo); APEOESP (São Paulo); SINPEEM (São Paulo), SINTET (Tocantins) e APMC (Colombo-PR). Através destes Sindicatos a CNTE mostra a sua força como representação Nacional.

2.4 Sindicalismo docente e política educacional

Todo início de ano letivo, focos de conflito surgem e se desenvolvem entre professores, sindicatos e Estado. Baixos salários, salas superlotadas, violência nas escolas são alguns dos muitos problemas enfrentados pelos educadores em seu ambiente de trabalho. As medidas governamentais, seguindo de perto o receituário neoliberal, estão dando uma resposta apenas tecnocrática – que não deixa de ser política – a esse contexto de crise. A crise deverá aprofundar-se enquanto os governos se omitirem ou ignorarem as reivindicações dos trabalhadores em educação e mostrarem-se inábeis para negociar com a sociedade as necessárias reformas nesse setor, bem como não planejarem e puserem em prática uma série de medidas no campo da educação que intervenham nos processos formativos e informativos desenvolvidos em sociedade.

Ao se tentar fazer um resgate histórico sobre as principais conjunturas de transformações na política educacional brasileira, Gouveia e Ferraz (2013) pontuam que o processo de independência em 1822 e, na sequência, a Constituição de 1824, configuram o primeiro esboço de uma política educacional no Brasil. Essa política educacional, apontada pela Constituição de 1824, já contemplava o princípio da gratuidade. No entanto, a mesma norma legal era explícita ao garantir apenas aos cidadãos livres o acesso à educação. Esse dispositivo excluía escravos, indígenas e mulheres, ou seja, a grande maioria da população brasileira. Mas, essa exigência constitucional culminou com a outorga de um Decreto-Lei Imperial, em 1827, que inaugurou a descentralização da responsabilidade pela oferta da educação para as províncias e regulamentou, pela primeira vez, um conjunto de condições de remuneração e contratação dos professores públicos (BRASIL, 1827).

Sobre a importância do Decreto assinado pelo imperador Dom Pedro I para a afirmação do profissional da educação na sociedade Gouveia e Ferraz (2013, p. 113-114) dizem:

É possível, portanto, compreender nesse Decreto o reconhecimento legal e político de um coletivo corporativo, visto que no Sistema de Aulas Régias, do período colonial, o professor era sempre uma figura individual e privada. Com esse reconhecimento, principalmente político, começam a se estruturar bases objetivas para as primeiras entidades representativas docentes, que começaram a nascer no final do Segundo Império. Vicentini e Lugli (2009) identificaram, ainda no período imperial, a Sociedade Literária Beneficente Instituto dos Professores Públicos da Corte (1874-1875), a Caixa Beneficente

da Corporação Docente do Rio de Janeiro (1875), a Associação dos Professores Públicos da Corte (1877), o Grêmio dos Professores Primários de Pernambuco (1879) e o Grêmio dos Professores Públicos Primários da Corte (1881).

Os autores acrescentam que a proclamação da República não implicou em uma mudança legal ampla nesse quadro. As mudanças ocorreram principalmente no contexto político da época. A perspectiva liberal e universal de seleção para cargos públicos, presentes nos artigos 72 e 73 da Constituição de 1891, impulsionou a organização dos professores. Nesse período foram criadas associações organizativas em alguns estados, dentre eles, São Paulo e Paraná, e surgiram as primeiras tentativas de efetivar uma organização nacional de professores.

Segundo Romanelli (1996), o contexto republicano possibilitou a organização de professores, educadores e outros profissionais liberais ao redor da questão educacional. Assim, ao longo dos anos de 1920, diversas reformas estaduais foram praticadas, sob a liderança de educadores que em 1924 se reuniram na Associação Brasileira de Educação – ABE. Foi no interior da ABE que se produziu uma transformação qualitativa na ação política docente, que deixou de ser puramente reativa para adentrar, com visão ideológica e com interesses próprios, no cenário de disputa dos rumos da política educacional. Assim, a ABE passou a desempenhar importante papel na realização das Conferências Nacionais de Educação e, já no período getulista, expressou publicamente suas convicções através do Manifesto dos Pioneiros, em 1932.

Nesse contexto, o Manifesto tornou-se base política e de modernidade que alicerçaria a educação e a sociedade brasileira até a atualidade. O documento propunha uma organização do sistema educacional, adequado à estrutura moderna que se construía naquele período no país. De acordo com os pioneiros, o domínio da evolução social permitiria um avanço no poder de organização, ou seja, resolveria o estado em que a educação se encontrava e tornaria o educador mais consciente das capacidades administrativas que deveria desempenhar. Os métodos e técnicas científicas serviriam de base para avaliar a situação e os resultados após sua aplicação. Surgia uma nova política educacional, pautada na formação do profissional da educação e nas influências industriais vigentes na época, como a esperança de mudança no sistema educacional e o emprego efetivo do pensamento científico nas ações da escola (ARAÚJO, 2011).

Gouveia e Ferraz (2013, p. 115) destacam que:

O período democrático que se segue ao fim do Estado Novo é marcado pela tensão entre centralização e descentralização na educação brasileira e, tanto a Constituição de 1946 quanto a LDB de 1961 tentam conferir uma maior coesão ao conjunto disperso da legislação getulista. A perspectiva é resolver a questão através de uma maior centralização do Sistema de Ensino. No entanto, essa perspectiva terá pouca efetividade prática, pois é rapidamente interrompida pelo golpe de 1964. De qualquer maneira, a preocupação com a organização de um sistema nacional refletia, em parte, a demanda de professores que não apenas tinham reivindicações nacionais, como o piso salarial de Cr\$ 3 mil para os professores de todo o Brasil, em 1953 (VICENTINI; LUGLI, 2009, p. 139), mas davam passos importantes para consolidar sua representação nacional, com a criação da Confederação dos Professores Primários do Brasil – CPPB, em 1960. Essa entidade, mais tarde, em 1973, passa a ser a Confederação dos Professores do Brasil – CPB, e, em 1990, dá origem à Confederação Nacional dos Trabalhadores em Educação – CNTE.

O regime militar que se segue ao golpe de 1964 não apenas interrompe prematuramente o debate sobre a organização do sistema nacional, como também impulsiona um processo ampliado de descentralização, o qual atingirá o nível municipal de oferta de ensino. Nessa perspectiva, a reforma do ensino de 1º e 2º graus, configurada na Lei 5692/1971, tem como consequência um crescimento exponencial da oferta de matrículas, fator que, se por um lado impulsionou a profissionalização do magistério para atender a essa demanda, por outro a insuficiência de mão de obra capacitada e de fontes regulares de financiamento no interior do Estado produziu a incorporação de um número elevado de leigos no sistema de ensino (GOUVEIA; FERRAZ, 2013).

A luta pela valorização profissional e a precariedade das condições de trabalho, aliados ao contínuo crescimento absoluto do número de professores, configurou um conjunto ideal de condições sociais para o crescimento da atividade política de cunho corporativo, isso resultou nas greves de finais dos anos de 1970 e início de 1980. É nessa conjuntura que as associações de professores começam a assumir um caráter propriamente de representação de interesses, dando origem, após a Constituição de 1988, a entidades propriamente sindicais (CRUZ, 2008).

A Constituição de 1988 inovou em termos de gestão do sistema educacional, é a primeira vez na história que se registra o princípio da gestão democrática como orientador da atividade de ensino público, e fortaleceu o princípio geral da Constituição, que aponta para a democracia participativa. Tal Lei prevê a valorização do magistério através de planos de carreira e ingresso nas Redes de Ensino

exclusivamente por concursos públicos de provas e títulos. Uma antiga reivindicação dos professores a criação do piso salarial nacional para os profissionais da educação é transformada em princípio constitucional.

É evidente que a aprovação de um princípio constitucional não significa uma imediata execução da política educacional, sendo assim, toda a mobilização social ao redor da Lei de Diretrizes e Bases da Educação e todos os embates travados no interior do Congresso Nacional na definição do texto da Lei 9.394/1996 se deram na disputa pelo significado de cada um dos artigos, parágrafos e incisos do capítulo sobre educação da Constituição de 1988. De acordo com Cruz (2008), a preocupação com a qualidade do ensino fez com que a LDB incorporasse a educação infantil como primeira etapa da educação básica e estabelecesse um processo nacional de avaliação e distribuição, de forma mais explícita, das obrigações dos diferentes entes federados. Quanto ao processo de maior profissionalização da atividade docente, a Lei de Diretrizes e Bases estabeleceu a progressão funcional como critério para a construção de Planos de Carreira do Magistério, assim como explicitou a necessidade de formação continuada dos professores.

Nos últimos anos, o debate sobre o ensino público vem destacando a importância que tem a qualificação do professor, questão que as representações sindicalistas não querem que fique apenas nas mãos do governo. Com isso o movimento docente e sindical dos professores tem ganhado mais força. Em 1994, por conta do movimento em torno do Plano Decenal de Educação para Todos, difundido em 1993, alguns sindicatos passaram a se preocupar também com o planejamento educacional, tanto no interior da escola quanto nas Secretarias de Educação (GADOTTI, 1996).

As lutas sindicais da categoria do magistério mobilizam cada vez mais trabalhadores em educação, mas os resultados práticos não têm sido muito animadores. Segundo Cruz (2008), o movimento sindical passou por uma crise provocada não apenas pela revolução da microeletrônica e pela automação, mas também pelo modelo econômico pós-fordista, o qual provoca desemprego, tal fato baixa a taxa de sindicalização. Nesse contexto, os sindicatos estatais são os que têm melhores condições de sobrevivência.

Diante da urgência de se melhorar os indicadores educacionais, em 19 de outubro de 1994, a CNTE assinou, junto com a UNDIME, o CONSED e o MEC, o Pacto pela Valorização do Magistério e Qualidade da Educação. Esse Pacto foi

resultado de um caminho percorrido a partir de 1989 com as reuniões preparatórias da Conferência Mundial sobre Educação para Todos na Tailândia, em 1990, até a Conferência Nacional de Educação para Todos, realizada em Brasília, em 1994, na qual a entidade assinou o Acordo Nacional de Educação para Todos (CNTE, 2009). O Pacto foi decorrência de um “Programa de Emergência” proposto no Acordo e estabelecia um amplo programa de reformas com calendário para a sua concretização. Definia ainda “linhas de ação”, entre as quais estava a realização de estudos e pesquisas, a formação inicial e continuada do magistério, a revisão dos Estatutos e planos de carreira do magistério, a melhoria das condições de trabalho docente e a disseminação de experiências inovadoras. No campo da valorização profissional, as premissas e as linhas de ação do Acordo Nacional previam:

[...] a instituição de piso salarial (PSPN) e da política nacional de formação inicial e continuada para os profissionais do magistério; a revisão dos currículos dos cursos de formação de professores (Normal, Pedagogia e Licenciaturas) e a reorientação dos programas de pós-graduação das universidades; a revisão dos estatutos e planos de carreira, a fim de promover a implantação do novo regime de trabalho (PSPN, jornada e melhorias das condições de trabalho); a assistência técnico-científica para estimular o desenvolvimento do projeto político pedagógico da escola; a disseminação de experiências e inovações facilitadoras da aprendizagem e da produtividade dos sistemas de ensino, dentre outras ações.

As responsabilidades pela efetivação do Pacto eram de todos os seus signatários, estes deveriam também promover a gestão colegiada do Plano Decenal de Educação para Todos em cada uma das esferas administrativas. No ano seguinte, o acordo se desfez e um projeto neoliberal, instalado a partir de janeiro de 1995, foi instituído.

De acordo com a CNTE (2009), a reforma educacional, com destaque para a EC 14/96 e para as leis 9.424 (Fundef) e 9.394 (LDB), desprezou a noção sistêmica e os princípios cooperativos e democráticos assegurados pela Constituição de 1988 à educação nacional. Optou, assim, por centralizar a organização das políticas e por descentralizar a execução das mesmas. Tal reforma culminou em diversos retrocessos para a educação: Desobrigou a União em financiar a educação básica e os programas de erradicação do analfabetismo e priorizou os poucos recursos federais numa só etapa, o ensino fundamental; fragmentou níveis, etapas e modalidades de ensino, congelou as matrículas da educação profissional; negou as diretrizes nacionais de carreira e o piso salarial profissional nacional.

Do ponto de vista da valorização profissional, a Reforma aniquilou o processo de resgate social dos trabalhadores da educação básica. As políticas neoliberais, além de negar as prerrogativas do Pacto de 1994, desobrigavam o Estado de ofertar formação profissional (inicial e continuada) e qualificação dos professores. Em 1997, por ocasião do debate sobre o Plano Nacional de Educação, a sociedade brasileira apresentou uma contraproposta à lógica neoliberal, sintetizada no PL 4.155/98 (PNE da Sociedade), mas este foi preterido pelo projeto do governo FHC que deu origem à Lei 10.172/01.

No início dos anos 2000, com a eleição de um presidente com base política no movimento sindical de trabalhadores, os sindicatos de professores, através da representação da CNTE, fortalecem sua posição nos embates pela definição da pauta política nacional. É nessa nova conjuntura que se desenvolvem as disputas ao redor da Lei do FUNDEB, em 2007; da Lei do Piso Salarial Profissional Nacional (PSPN), em 2008; da Conferência Nacional de Educação (CONAE), em 2010; e do Plano Nacional da Educação ao longo dos anos de 2011 e 2012, com a questão do investimento de 10% do PIB em educação (GOUVEIA; FERRAZ, p.119).

O Fundo da Educação Básica (FUNDEB) e o Piso Salarial Profissional Nacional são duas políticas estruturantes que já absorveram a visão sistêmica das políticas educacionais. Mas ainda falta estruturar outros elementos do próprio financiamento, da gestão democrática e da valorização profissional. Ao exigir a aplicação de 60% dos recursos do fundo para pagamento de pessoal do magistério e indicar a construção de Planos de Carreira como estratégia de valorização do magistério, as leis do FUNDEF/FUNDEB colocam essa questão na pauta de enfrentamento de sindicatos docentes e gestores do sistema de ensino.

Ao longo desses embates, os sindicatos, ainda que nem sempre tenham conseguido as mesmas mobilizações dos anos de 1980, ganharam em sindicalizados, em estrutura organizacional, em arrecadação financeira e em legitimidade de representação, tanto aos olhos da base de professores, como dos outros atores sociais. Essa representatividade fica evidente quando se olha a presença dos sindicatos docentes e da CNTE nos diversos conselhos direta ou indiretamente ligados ao funcionamento do sistema de ensino, como os Conselhos Nacional, Estaduais e Municipais de Educação; os Conselhos do Fundef e do FUNDEB; os Conselhos de Alimentação Escolar; e os Conselhos Fiscais e de Curadores dos Sistemas de Previdência dos Servidores.

Os últimos anos foram marcados pela alternância entre momentos de intensa participação popular e de apatia frente aos desafios. Pelas novas pautas de discussão dos debates sindicais recentes no magistério, percebe-se que a questão dos salários e das condições de ensino ainda prevalecem. Todavia, cresce também a preocupação com a melhoria da qualidade da educação pública, que se traduz por novas publicações, seminários e debates, substituindo um certo ativismo imediatista da sua fase inicial por uma capacidade de pensar a longo prazo as questões educacionais. É nesse novo quadro que passamos a analisar as características do Sindicato dos Trabalhadores em Educação do Município de João Pessoa, SINTEM.

3. BREVE HISTÓRICO DO SINDICATO DOS TRABALHADORES EM EDUCAÇÃO DO MUNICÍPIO DE JOÃO PESSOA - SINTEM

Atualmente, o SINTEM (Sindicato dos Trabalhadores em Educação do município de João Pessoa) conta com 4.280 filiados e congrega todos os trabalhadores em educação da rede pública municipal de João Pessoa. Conforme finalidade expressa em seu atual regimento, foi constituído para fins de defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria. Sua diretoria é composta por 26 membros, sendo 16 titulares e 12 suplentes representando todos os segmentos que compõem o magistério municipal de João Pessoa. Mas quais os caminhos percorridos para que esta entidade de classe chegasse a esse nível organizacional? Como se deu essa construção? Quais as lutas do SINTEM, ao longo dos anos, sobretudo nos anos de 2007 a 2017, por garantia de valorização do magistério?

Partindo das indagações postas neste capítulo nos propomos a reconstruir a história do Sindicato dos Trabalhadores em Educação do município de João Pessoa-SINTEM, desvelando como ocorreu a organização dos trabalhadores em educação e como funcionam as instâncias do SINTEM. Discorreremos também sobre por meio de quais mecanismos o SINTEM tem cobrado a efetivação da política de valorização dos profissionais de educação.

A versão aqui apresentada parte do olhar de um militante e atual presidente do sindicato que fez parte desta construção, respaldado na pesquisa documental disponível no acervo do SINTEM.

3.1 De associação a sindicato: a organização dos trabalhadores em educação do município de João Pessoa

A gênese da entidade de classe em foco tem início no final da década de 70, no bojo do movimento de luta pela redemocratização do país e por melhores condições de trabalho efervescente no ABC paulista e do surgimento de um novo sindicalismo. Nesse período, os sindicatos viviam sob forte controle estatal desde a instauração da ditadura militar em 1964, por isso desempenhavam um papel de instrumentos burocráticos e assistencialistas. Aragão (2007, p. 47) esclarece que “A maioria das direções sindicais, protegidas pela legislação e a repressão policial, não era realmente representativa dos trabalhadores, e sim dos patrões e da estrutura

sindical oficial do regime militar”. Tal aspecto fez com que os trabalhadores passassem a se organizar a partir dos locais de trabalho nas empresas e criassem as chamadas comissões de fabricas que tornaram possíveis as greves de 1978 e 1979 e também um novo movimento sindical. Rodrigues, (1997) menciona que em decorrência das transformações econômicas e sociais pelas quais o Brasil passou no autoritarismo militar o surgimento desse movimento sindical e operário foi impulsionado, fato que impulsionou o novo perfil da classe trabalhadora. O movimento tinha como características a autonomia, a representação da massa de base e democrático.

De fato, nesse período, a partir da organização dos trabalhadores, nascia a Central Única dos Trabalhadores (CUT), que representava um marco no novo sindicalismo ao adotar os “ princípios de liberdade e autonomia sindical, uma visão classista, a organização de base e a construção de um sindicalismo de massas, em plena ditadura militar, quando era proibida a organização de centrais sindicais no Brasil. (COSTA, 2000, p.29).

Sader (1995, p. 26), fundamenta essa assertiva ao afirmar que “essa movimentação operária não apenas forçou alterações de fato nas esferas da política salarial, da liberdade sindical, do direito de greve, como fundamentalmente provocou o nascimento de novos atores no cenário político”. Segundo o autor, na segunda metade dos anos 70, período de efervescência político-social, os movimentos sociais e as greves eram o cerne de organização e resistência dos trabalhadores na luta por seus direitos, iniciando pelo direito à reivindicação.

De fato, a greve como instrumento de luta, nascida no espaço fabril, ganhou o território das instituições públicas, conforme historiciza Aragão (2007), no ano de 1979 os trabalhadores em educação da rede municipal de João Pessoa se uniram aos trabalhadores em educação da rede estadual fazendo mobilizações e greves. Impulsionados pela busca de melhoria salarial os professores da rede pública municipal participaram da primeira experiência de greve em conjunto com os professores do estado. Neste mesmo ano, um grupo de professores do Grupo Escolar Oscar de Castro, dentre eles Marcelo Lima, Socorro Coutinho, Roberto Pimenta, Roberto de Oliveira e socorro Gaspar se reuniram em torno da ideia de se organizarem enquanto categoria funcional.

Surgiu então a proposta de se criar a Associação dos Trabalhadores em Educação do Município de João Pessoa (APEM-JP). De acordo com registros

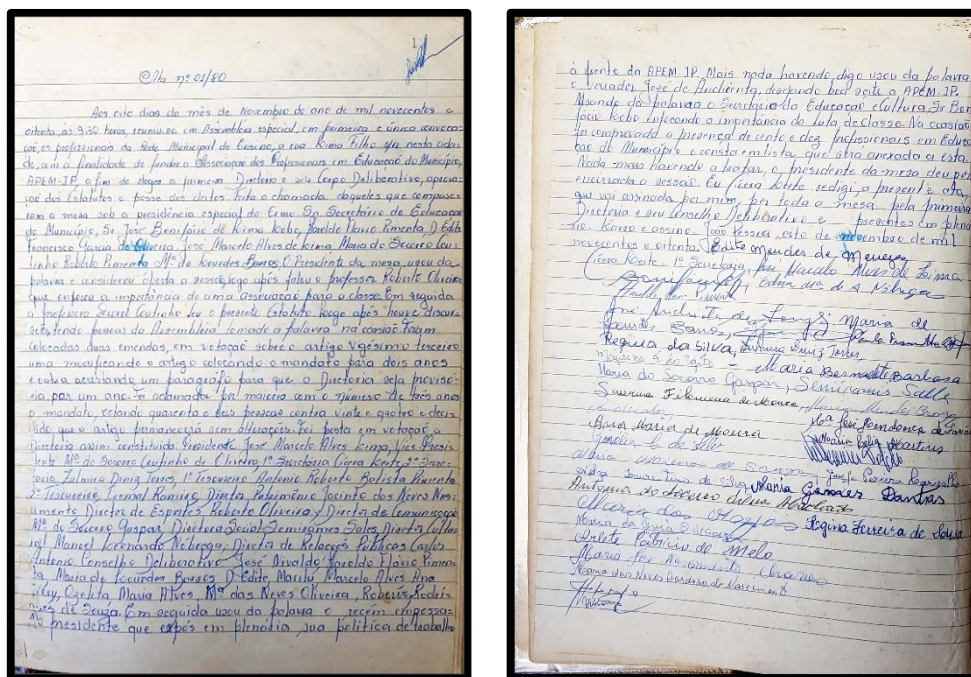
encontrados no acervo do sindicato, a associação surgiu da necessidade que os professores tinham de se organizarem, uma vez que eles não tinham estatuto que os definissem enquanto categoria funcional, enquanto classe, nem data estipulada para recebimento dos proventos.

É importante mencionar que o grupo de professores os quais passaram a se reunir com o propósito de criar uma associação que lhes dessem voz, construiu nessas reuniões uma proposta de estatuto. Entretanto, o estatuto precisava ser aprovado em assembleia. Apresentou-se então o desafio de como reunir em assembleia os professores num momento político em que qualquer movimento de pessoas que se reunissem para discutir organização de classes poderia ser tido como revolucionário ou comunista. Desafio exigiu uma estratégia um tanto quanto contraditória à luz dos dias atuais, pois a solução encontrada foi convidar um vereador quórum maior dos professores. Justifica-se essa ação mediante o objetivo na época da criação da associação, que não era de confrontar politicamente o sistema vigente, mas sim organizar os professores em torno de uma categoria funcional. Embora, obviamente, nascia nessa associação a organização de uma categoria como classe na luta por seus direitos.

Observa-se que na efervescência da luta de classes o epicentro era no ABC paulista, mas a repercussão nacional despertou os trabalhadores em educação de João Pessoa para se unirem e estruturarem uma associação. Cria-se, então, a Associação dos Trabalhadores em Educação do Município de João Pessoa (APEM-JP), que tomando como inspiração os movimentos dos trabalhadores do ABC paulista, voltava-se a defesa dos interesses da categoria, com o objetivo de organizar as lutas da classe trabalhadora enquanto categoria e direitos trabalhistas, embora não expressos publicamente em virtude do regime militar, período de forte repressão, inclusive na educação.

Ainda desvelando como se deu a criação da APEM-JP, lembramos que os professores iniciadores do processo visitaram os 48 na época grupos escolares, hoje escolas municipais, explicaram sobre a intenção de criar a associação e convidaram para a assembleia. No dia 08 de novembro de 1980, realizou-se a assembleia especial em primeira e única convocação.

Figura 1 - Ata da assembleia de criação da APEM- JP, 08 de novembro de 1980



Fonte: Acervo do SINTEM

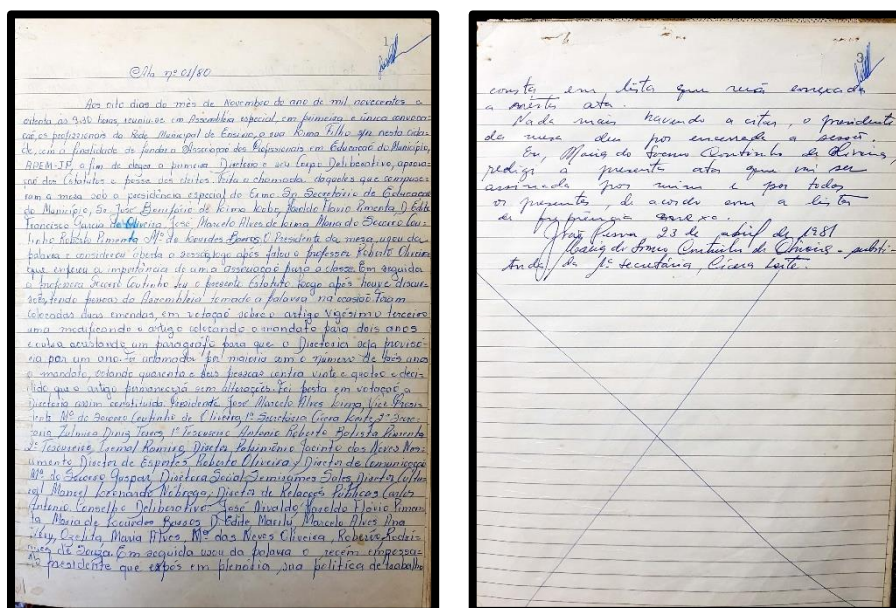
Conforme consta em Ata, a assembleia especial reuniu os profissionais da rede municipal de ensino com fito de fundar a Associação dos Profissionais em Educação do município APEM-JP, eleger sua primeira diretoria e corpo deliberativo em chapa única e aprovar o estatuto. Dentre os que compunham a mesa, estava o secretário de educação do município Sr. José Bonifácio de Lima Lobo e na plenária o vereador José de Anchieta. Observa-se que a presença do secretário de educação, o que tranquilizava os participantes em relação a represália, surtiu efeito positivo, pois assinaram a Ata 110 (cento e dez) profissionais da educação. Comparando com a época de repressão, esse número de participantes das escolas pode ser considerado expressivo.

O estatuto foi apresentado conforme elaborado pelo grupo que era candidato à diretoria e houve destaque para discussão sobre o artigo que tratava da duração do mandato, uma vez que o referido estabelecia um mandato de três anos. Foram colocadas duas emendas: uma colocando o mandato para dois anos e outra acrescentando um parágrafo para que a diretoria fosse provisória por um ano, foi aclamada por ampla maioria a permanência do mandato de três anos. Destacamos já nessa primeira reunião em assembleia a disposição da categoria, que já nascia com voz entre seus pares, aspecto fundamental para a consolidação de um grupo protagonista pautado na prática democrática e no fortalecimento de uma categoria.

Esse protagonismo já foi evidenciado meses depois, quando houve a primeira assembleia geral da categoria, realizada no dia 22 do mês de abril de 1981 na Estrela do Mar Esporte Clube em João Pessoa. De acordo com o descrito na Ata, na ocasião a mesa diretora expôs os motivos da assembleia com indicativo de paralisação para o dia 23 de abril e apresentou a tabela reivindicatória de melhoria salarial, essa tabela seria apresentada ao prefeito da capital, Damásio Barbosa de Franca.

O documento que testifica a assembleia nos revelou outro aspecto importante da unidade das categorias, pois traz a informação que nessa assembleia estava presente o presidente da Associação do Magistério Público do Estado da Paraíba-AMPEP, Edilson Amorim que tendo concedida a palavra, explicitou os motivos da deflagração da greve dos professores estaduais e pediu, a partir daquele dia, unificação dos professores municipais e dos estaduais. Embora o documento em análise não traga registrado os pontos da fala do presidente da AMPEP, Aragão (2007) esclarece que neste ano os professores estaduais entraram em greve por melhoria salarial. Estavam presentes na assembleia 140 (cento e quarenta) professores, conforme registro no livro de assinatura, número que comprova o aumento da participação dos professores em relação a assembleia especial.

Figura 2 - Ata da primeira assembleia geral da APEM- JP, 22 de abril de 1981



Fonte: Acervo do SINTEM

Observamos que na primeira assembleia geral, cuja pauta tratava de fins específicos de luta da categoria por melhoria salarial, não houve presença de representantes do poder público municipal, como na anterior, mesmo assim a

presença dos profissionais da educação foi maior. Tal aspecto nos leva a crer que se construía nesses primeiros passos uma consciência de classe, com vistas a lutar em prol dos interesses da categoria. Construía-se, a partir dali a participação nos movimentos de natureza política e ideológica. Obviamente que também se explica a ausência do supracitado segmento porque tratava-se de uma assembleia com indicativo de paralisação e nascia naquele momento a luta de classe “governo *versus* trabalhadores” da educação no âmbito municipal.

Dito de outro modo, germinava a semente das lutas coletivas e organizadas na busca por melhores condições de vida, na busca por melhores condições de trabalho, na valorização da categoria e na educação de qualidade. Era o despertar político de uma categoria para a tentativa de mudar uma realidade que não lhe servia enquanto classe.

A organização da categoria por meio da APEM- JP permaneceu por três diretorias, sendo elas: 1ª diretoria: triênio 1980-1983; 2ª diretoria: triênio 1984-1986; 3ª diretoria: triênio 1986-1989. A quarta diretoria eleita da APEM para o triênio 1989-1992 vivenciou a mudança na Constituição Federal de 1988, que possibilitava a criação de novos sindicatos sem a obrigatoriedade de serem autorizados pelo Ministério Público do Trabalho, assim como instituía o direito à sindicalização dos servidores públicos. De acordo com Antunes (1991, p.76):

Vê-se, portanto, que, se houve avanços a partir da constituição de 1988, como a possibilidade de criação de sindicatos (sem que seja necessário o reconhecimento do Ministério do Trabalho), o direito de sindicalização dos funcionários públicos, a extensão dos direitos sindicais ao campo, a obtenção do direito de greve, [...]

Impulsionada por essa abertura, a quarta diretoria empenhou-se na tarefa de transformar a Associação em Sindicato dos Trabalhadores em Educação do Município de João Pessoa. O processo teve início ainda sob a vigência da 3ª diretoria - triênio 1986-1989 - por ocasião da realização do IV Congresso dos Profissionais em Educação do Município de João Pessoa - APEM-PB, realizado nos dias 21 e 22 de setembro de 1989. No segundo dia de realização o Congresso transformou-se em assembleia geral e nela foi apresentado, posto em votação e aprovado o Estatuto para o Sindicato dos Trabalhadores em Educação do Município de João Pessoa – SINTEM. Fincando ao encargo da 4ª diretoria - triênio 1989-1992 -, eleita em 26 de outubro de 1989, a responsabilidade dos tramites legais para transformar a APEM em SINTEM.

E assim, professores na cidade de João Pessoa, capital da Paraíba, estado da região Nordeste, iniciaram sua organização inspirados pela necessidade de se reunirem enquanto categoria funcional e pelos movimentos de resistência ao regime repressor e de luta pela democratização do país e por melhores condições de trabalho, essas reivindicações foram efervescentes na Região Sudeste do país na década de 70 e ganharam proporção país afora, o que fomentou o surgimento de associações e sindicatos. Primeiro como associação, a APEM, depois transformado em sindicato assim nasceu o SINTEM, sindicato filiado à CUT e a CNTE, que até os dias atuais permanece ativo e conta com uma longa trajetória de luta, a qual nos propomos a historiar nas sessões subsequentes deste trabalho, nos anos de 2007 – 2017, marco temporal de nossa pesquisa.

3.2 O funcionamento das instâncias do SINTEM

Não há como falar de como funcionam as instâncias deliberativas de um sindicato sem falarmos do seu Estatuto, pois ele representa uma verdadeira ferramenta de gestão, um documento legal que explicita como funcionará a entidade, inclusive quais seus objetivos e fins e institui as normas internas que regem o sindicato. De acordo com Marques (2017), o estatuto de um sindicato é essencial para a estruturação da entidade na construção de um sindicato de força na representação dos trabalhadores. Segundo ele, o estatuto tem a função, dentre outras, de explicitar a vontade da categoria e deve ser orientado pela organização democrática, com a participação da categoria em sua elaboração.

No decorrer da história do SINTEM, seu Estatuto tem sofrido alterações de acordo com as necessidades surgidas diante das demandas da categoria e das adequações à legislação, como no caso da última alteração que explicitaremos posteriormente neste trabalho. Pelo que consta nos registros documentais da entidade, todas foram realizadas com a participação coletiva e democrática dos trabalhadores em educação, por meio de discussões realizadas em Congressos e Assembleias específicas.

As lentes de nossa análise estarão direcionadas ao atual Estatuto, descrevendo e analisando alguns aspectos que consideramos necessários ao nosso trabalho de pesquisa.

Sendo assim, o Estatuto do SINTEM em vigor apresenta em seu capítulo I as finalidades do Sindicato dos Trabalhadores em Educação do Município de João Pessoa – SINTEM - JP. O artigo 1º deixa claro a territorialidade que abrange e os seus fins. Aspecto importante para firmeza da categoria quanto a sentir-se representada:

Art. 1º O Sindicato dos Trabalhadores em Educação do Município de João Pessoa (PB) – SINTEM, com sede e foro em João Pessoa e constituído para fins de defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria e representação dos trabalhadores em educação da rede pública municipal, em questões judiciais ou administrativas tem duração indeterminada.

Já o Artigo 2º trata das finalidades e deveres, evidenciando os interesses dos profissionais e a predominância de uma estrutura diferenciada ao especificar suas atividades. Isso representa autonomia e direção política e ideológica, considerando que esses profissionais romperam amarras e se organizaram em torno de um desejo de organização como categoria ainda num período de riscos para aqueles que ousavam pensar diferente da ordem vigente na década de 70. Nas finalidades verificamos ainda que as preocupações do sindicato não se limitam apenas as questões salariais, mas também questões socioculturais, o que está ligado à qualidade de vida.

Art. 2º São finalidades e deveres do sindicato:
 I – lutar pela melhoria das condições de vida e trabalho da categoria dos Trabalhadores em Educação do Município de João Pessoa (PB);
 II – representar, perante as autoridades administrativas e judiciais, os interesses individuais e coletivos de seus associados, podendo promover negociação coletiva;
 III – manter intercâmbio com outras entidades sindicais, visando a ampla solidariedade entre os trabalhadores;
 IV – promover atividades culturais, sindicais e de comunicação;
 V – defender a autonomia sindical frente a partidos políticos e a credo religioso;
 VI – prestar assessoria jurídica trabalhista aos associados;
 VII – lutar por uma educação de qualidade para todos;
 VIII – encaminhar a luta dos trabalhadores com outras entidades representativas;
 IX – lutar pela defesa dos interesses e direitos protegidos pela Lei nº 8.078, de 11 de setembro de 1990, dispensada autorização de Assembleia;
 X – lutar pela proteção ao meio ambiente, ao consumidor, ao patrimônio artístico, estético, histórico, turístico e paisagístico, bem como a qualquer outro interesse difuso ou coletivo, na forma prevista no Art. 5º, inciso V, alíneas “a” e “b”, da Lei nº 7.347, de 24 de julho de 1985, incluído pela Lei nº 11.447/2007 e pela Lei nº 13.004/2014.

Outro aspecto que merece destaque é a abertura ao fortalecimento da luta ao possibilitar a associação dos servidores prestadores de serviço, expresso no Capítulo III, art. 3º quando define que são sócios do SINTEM, professores, psicólogos,

orientadores educacionais, supervisores educacionais, pessoal de apoio e administrativo, assistente social escolar, bibliotecários e aposentados. Em parágrafo único inclui os prestadores de serviço:

Parágrafo único. Poderão ser sócios do SINTEM todos os funcionários lotados na Secretaria de Educação e Cultura do Município de João Pessoa (PB), e os que prestem serviços nas unidades escolares, centro profissionalizantes e outros setores afins, além dos aposentados do Município de João Pessoa (PB).

Sabemos que a política de governo neoliberal que mantém um grande percentual contratos temporários precariza a carreira dos profissionais. Na visão da CNTE, manter contratos temporários é uma abertura ao desrespeito à Lei Federal nº 11.738/2008, que institui o piso salarial para os profissionais do magistério público da educação básica. E uma das bandeiras de luta dos sindicatos docentes é por concurso público e garantia de direitos trabalhistas. Entretanto, essa abertura contida no Estatuto justifica-se em função da realidade do município de João Pessoa, que conta com elevado número de professores prestadores de serviço, sobretudo no setor da educação infantil. Esses profissionais têm todo direito de fazerem parte da entidade representativa da classe para fortalecerem as lutas. Por outro lado, trazer esses profissionais para o sindicato é uma forma de enfrentamento contra as táticas de desestabilização das lutas do sindicato. Conforme nos ensinou Freire, (1988, p.40):

[...] a realidade social, objetiva, que não existe por acaso, mas como produto da ação dos homens, também não se transforma por acaso. Se os homens são produtores dessa realidade e se esta, na inversão da práxis, se volta sobre eles e os condiciona, transformar a realidade opressora é tarefa histórica, é tarefa dos homens.

Os direitos e deveres dos associados estão explicitados no artigo 4º, onde são apontados os seguintes direitos dos associados do SINTEM:

- I – participar das instâncias deliberativas da entidade;
- II – votar e ser votado, respeitando-se as condições estatutária;
- III – beneficiar-se dos serviços oferecidos pelo Sindicato;
- IV – opinar, oral ou por escrito, sobre as questões pertinentes as atividades sindicais;
- V – ter conhecimento das negociações firmadas pelo sindicato;
- VI – exercer cargo eletivo de diretoria, desde que não exerça cargo comissionado na PMJP, exceto aqueles decorrentes de processo eleitoral.

Merece destaque observar no exposto o inciso que representa o não-atrelamento do sindicato ao governo, quando diz que não poderão exercer cargo de diretoria associados com cargos comissionados. Sobre os deveres da categoria associada, são previstos no Art. 5º, incisos: “I – cumprir os dispositivos estatutários; II – estar em dia com as obrigações sindicais; e III – acatar às decisões das instâncias do Sindicato”. As penalidades para quem transgredir o referido artigo são: advertência, suspensão e expulsão. O artigo 6º define a quem compete aplicar as penalidades: “Art. 6º A pena de advertência compete à diretoria, a de suspensão ao Conselho Deliberativo e a de expulsão à Assembleia Geral, com pleno direito de defesa”.

De acordo com o artigo 7º do estatuto, são instâncias deliberativas do sindicato: “I – a Assembleia Geral; II – o Congresso; III – o Conselho Deliberativo; IV – a Diretoria; V – o Conselho Fiscal. Parágrafo único. As instâncias acima identificadas são deliberativas, excetuando-se o Conselho Fiscal”.

Sobre as instancias deliberativas, observa-se uma mudança. No primeiro estatuto de 1989, quando a APEM passou a ser SINTEM, a instância deliberativa máxima era o Congresso. Atualmente, em função da adequação ao Novo Código Civil, a instância máxima é a Assembleia Geral. O capítulo IV dispõe sobre a assembleia como órgão máximo e deliberações soberanas desde que em consonância com as leis brasileiras, compostas por sindicalizados. Observa-se que é na assembleia que são tomadas as decisões fundamentais da entidade, como os rumos da política sindical, nela são deliberadas a política salarial e política educacional a serem encaminhadas pelo SINTEM. Esse dispositivo referenda a participação coletiva da categoria na entidade, garantindo a democracia no espaço sindical.

Art. 8º A Assembleia Geral constitui-se órgão máximo de deliberação do SINTEM e suas resoluções serão soberanas, desde que não contrariem as leis vigentes no país.

§ 1º A Assembleia Geral será formada pelos sindicalizados e terá competência para:

I - modificar o Estatuto da Entidade;

II - revogar decisões tomadas nas demais instâncias da Entidade;

III - encaminhar acerca da Política Sindical, inclusive sobre filiação a Entidade Sindical de Grau Superior;

IV - preencher cargos de Diretoria em vacância, desde que não ultrapasse 50% (cinquenta por cento);

V - deliberar acerca da Política Salarial e da Política Educacional que serão encaminhadas pelo SINTEM.

Art. 9º A Assembleia Geral será convocada pela diretoria, através da imprensa local, ou por comunicação específica à categoria, por 2/3 (dois terços) do Conselho Deliberativo, no prazo mínimo de 6 (seis) dias.

Art. 10. As decisões da Assembleia Geral serão tomadas por maioria simples.

Quanto ao Congresso, cuja participação se dá por representação através dos delegados eleitos, nele são planejadas e deliberadas as políticas de ações da categoria, como no caso do plano de ação, com realização a cada dois anos, em que também são debatidos temas de relevância para formação política dos docentes, conforme revelou a pesquisa:

Art. 11. O Congresso é instancia deliberativa da política de ação do SINTEM e da categoria, sendo composto por associados, eleitos delegados na proporção estabelecida pelo Conselho Deliberativo.

Parágrafo único. O Congresso será realizado a cada 02 (dois) anos, em data a ser definida pelo Conselho Deliberativo, sendo suas decisões tomadas por maioria simples dos delegados.

No Conselho Deliberativo, é outra instancia onde a participação coletiva de forma representativa é garantida na proporção de 1 para cada 100 sócios, eleitos em assembleia geral, também com atribuições deliberativas acerca dos interesses da categoria e encaminhamento juntamente com a diretoria da política de atuação do sindicato. Dito de outro modo, o Conselho é um colegiado ampliado que atua em conjunto com a diretoria.

Art. 12. O Conselho Deliberativo será formado de um para cada 100 (cem) sócios, eleitos na Assembleia Geral, por votação em chapa completa.

Art. 13. O Conselho Deliberativo tem as seguintes atribuições:

I – deliberar sobre as decisões que digam respeito à categoria; e

II – encaminhar junto com a diretoria a política de atuação da entidade.

Art. 14. As decisões do Conselho Deliberativo serão tomadas por maioria simples.

A instância representativa que dirige o SINTEM é formada pela diretoria, composta por 26 membros, sendo 16 (dezesseis) membros titulares e 10 (dez) membros, constituindo-se da seguinte composição.

I – Presidente; II – Vice-Presidente; III – 1º Secretário; IV – 2º Secretário; V – 1º Tesoureiro; VI – 2º Tesoureiro; VII – Diretor de Educação; VIII – Diretor Sindical; IX – Diretor de Cultura; X – Diretor de Comunicação; XI – Diretor de Esporte e Lazer; XII – Diretor de Patrimônio; XIII – Diretor de Aposentados; XIV – Diretor de Saúde, Gênero e Etnia, com seus respectivos coletivos; XV – Diretor de Especialistas; e XVI – Diretor dos Servidores de Apoio Administrativo.

De acordo com o Estatuto, no artigo 17, a diretoria possui atribuições gerais distribuídas em todos os membros sendo elas:

I – cumprir e fazer cumprir o Estatuto do Sindicato;
 II – prestar contas das finanças da entidade, anualmente, à categoria em Assembleia Geral;
 III – designar comissões para funções especiais;
 IV – representar a entidade extrajudicialmente;
 V – responder por qualquer atividade ou empreendimento feito em nome da entidade;
 VI – promover intercâmbio entre a Entidade, demais sindicatos e movimentos sociais;
 VII – encaminhar a eleição do Conselho Deliberativo, até 90 (noventa) dias após a posse da Diretoria;
 VIII – encaminhar as deliberações dos Congressos, das Assembleias Gerais e do Conselho Deliberativo;
 IX – encaminhar a política sindical e educacional da Entidade.

As descrições acima revelam as atribuições do grupo eleito pela categoria para estarem à frente do sindicato, com objetivo de contemplar os anseios de uma classe e também de distribuir as atribuições entre todos os membros sem hierarquias. Os artigos subsequentes tratam das atribuições específicas, todas elas buscando cumprir as finalidades e os deveres do sindicato mencionados no início desta sessão. O Estatuto do SINTEM trata também do Conselho Fiscal, uma instância importante para a fiscalização dos empreendimentos financeiros e patrimoniais do sindicato, com membros eleitos em assembleia geral.

Após esta breve incursão na estrutura do SINTEM passaremos, no próximo capítulo, a discutir as ações do Sindicato na busca da valorização do magistério municipal.

4. EMBATES DO SINTEM EM BUSCA DE VALORIZAÇÃO DOCENTE

Neste capítulo discorreremos sobre por meio de quais mecanismos o SINTEM tem cobrado a efetivação da política de valorização dos profissionais de educação. Destacamos que nossa caminhada historiográfica proposta nessa sessão será prioritariamente de 2007 a 2017, marco temporal de nosso estudo. Entretanto, para que se possa compreender o contexto do supracitado período, faz-se necessário analisar sucintamente os caminhos percorridos sobretudo no âmbito da legislação. O que nos propomos a fazer nas próximas páginas.

É lugar comum dizer que a valorização dos profissionais de educação é um dos pilares da qualidade do ensino, juntamente com financiamento e gestão democrática. Para se falar de valorização é mister melhorar a formação inicial, investir em formação continuada, definir um piso salarial, e, também, a carreira do professor (LEÃO, 2013). Quando se fala em educação de qualidade, aspectos basilares para a profissão docente, como formação, jornada de trabalho, remuneração e carreira, deveriam ser tratados de forma adequada no âmbito das políticas educacionais (ALVES e PINTO, 2011).

De fato, a valorização do profissional do magistério está intimamente atrelada à formação, à remuneração, à carreira e às condições de trabalho. O magistério é uma atividade que exige formação específica e se organiza para efetivar o ensino nas escolas, ensino compreendido como uma atividade intencional de transmissão de saberes culturalmente valorizados (MARIN, 1996). Logo, a formação inicial precisa ser sólida para preparar o futuro docente. Essa solidez é uma demanda às universidades responsáveis por essa formação, além disso, é necessário que haja a formação continuada, visto que o dia a dia da escola apresenta inúmeros desafios aos professores, o que requer permanente aperfeiçoamento da formação necessária ao ensino. Busca-se na formação continuada uma melhor qualificação profissional para promover o ensino aprendizagem de modo significativo.

A remuneração é outro aspecto fundamental para valorização do magistério e consequentemente um elemento para educação de qualidade. Conforme as leis que regulamentam os cargos, as carreiras e as remunerações de docentes no município de João Pessoa, a remuneração do professor é constituída pelo vencimento, ou vencimento-base, acrescido de diferentes vantagens pecuniárias permanentes ou fixas e transitórias ou variáveis. Ou seja, quando falamos em remuneração, estamos

falando do conjunto de valores recebidos pelo docente, são os vencimentos totais - incluindo salário, gratificações e outros benefícios - que o docente possa ter, estabelecidos em lei, sendo estes itens que compõem a carreira, contemplados no plano de cargos, carreira e remuneração.

O princípio da valorização docente na forma de piso salarial profissional nacional e de planos de carreira foi instituído a partir da Constituição Federal de 88 (CF/88, art. 206, Inciso V), destacando-se os seguintes dispositivos legais: a LDB/96; Lei do FUNDEF; Resolução n.º 3, de 8 de outubro de 1997 que Fixa Diretrizes para os Novos Planos de Carreira e de Remuneração para o Magistério dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios, Lei do FUNDEB; Lei do Piso; a Resolução do CNE nº 02/09, que normatizou as diretrizes para a carreira do magistério; e, por último o PNE/2014. Esse aparato legal tem colaborado para que entes federados elaborem ou adequem os seus planos de cargo, carreira e vencimentos de forma mais ordenada incluindo os profissionais do magistério.

Enveredar por uma profissão em que se tenha um plano de carreira é o que dá motivação para a investidura nela. Um profissional que investe numa profissão que não tem uma carreira definida compromete suas possibilidades de crescer. Um plano de carreira, além garantir boa remuneração para os docentes, deve organizar a vida funcional dos profissionais, pois assim estará fomentando a qualidade da educação, ao passo que atrairá bons profissionais.

A carreira implica ingresso por concurso público, valorização do trabalho, reconhecendo o que o professor produz, a criação das boas práticas educativas para que o professor se sinta valorizado ao dar aula, provocando nele motivação. A titulação deve ser valorizada para que o professor seja incentivado a buscar aperfeiçoamento e assim melhorar seu trabalho docente, promovendo melhor aprendizagem em relação aos conteúdos curriculares, como também aos aspectos formativos mais amplos com vistas ao exercício da cidadania (LEÃO, 2013).

Condições de trabalho referem-se à infraestrutura adequada do espaço escolar e das salas de aulas para realização das atividades docente, o que requer disponibilização de recursos materiais e pedagógicos condizentes com a realidade educacional de hoje, a exemplo da disponibilidade de computadores. O trabalho docente possui uma particularidade, ele precisa estar em consonância com as mudanças da sociedade - hoje não dá para pensar em aulas sem o uso das tecnologias educacionais. Ainda no âmbito das condições de trabalho, a questão da

jornada, contemplada no plano de carreira. O trabalho docente estende-se para além da sala de aula, compreendendo as horas de elaboração de provas, correções de atividades dos alunos, horas destinadas a formação e planejamento. Considerando todas essas atividades, a jornada do professor amplia-se, além disso é comum professores atuarem em mais de uma escola, tornando sua jornada extenuante, comprometendo sua saúde e qualidade do trabalho.

De acordo com a CNTE, ao se tratar de valorização dos profissionais da educação pautadas por condições de trabalho deve ter atenção especial à saúde dos educadores. A entidade constatou ausência de políticas públicas voltadas para saúde dos trabalhadores que atuam nas escolas públicas da educação básica do Brasil, esse indicativo traz demandas ao poder público para fazer levantamento das doenças laborais na educação, atuar prontamente na prevenção e no cuidado com os pacientes. A entidade defende que os sindicatos docentes devem ampliar suas redes de interlocução junto aos movimentos sociais e aos órgãos de controle público e social dos recursos da educação, citando nominalmente o Ministério Público e alguns conselhos ligados à educação. A CNTE considera de vital importância investir no diálogo com os gestores públicos vinculados à área da educação. Defende, por fim, que seus sindicatos promovam “forte mobilização por conquistas de direitos que impliquem em melhores condições de trabalho e saúde aos educadores/as”. (CNTE, 2013, 89).

O SINTEM tem pautado sua atuação com base nas diretrizes deliberadas pela CNTE. Trataremos a seguir das lutas da categoria, organizadas pelo Sindicato, no sentido de valorizar o magistério municipal de João Pessoa. Antes faremos uma breve explanação sobre a rede municipal de ensino da capital da Paraíba, com ênfase para a categoria do magistério.

4.1 A rede municipal de ensino de João Pessoa e seus professores

A rede municipal de João Pessoa atende regularmente a cerca de sessenta mil alunos, considerando todas as etapas e modalidades de ensino, sendo elas: Educação Infantil (EI), Ensino Fundamental I e II (EF), Educação de Jovens e Adultos (EJA) e Educação Especial (EE), na perspectiva inclusiva

Quadro 1 – Matrículas totais da rede municipal de ensino de João Pessoa- 2007-2017

Ano	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Alunos matriculados	64.406	65.501	61.091	57.117	55.029	57.791	58.860	59.755	57.124	49.329	60.079

Fonte: O autor com base nos censos escolares do Instituto Nacional de estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira- INEP.

Conforme observa-se na tabela acima, o ano de pico total de matrículas na rede municipal foi 2008, o número manteve-se em movimento decrescente a partir de 2009, às vezes com oscilações, comparando-se os anos de 2010- 2015, sendo que no ano de 2016 observa-se a maior queda nas matrículas em todo o período analisado, com forte recuperação em 2017.

Destaca-se que, embora o número de matrículas tenha diminuído nos últimos anos, houve aumento no número de estabelecimentos. Até o período de início dessa pesquisa, a rede municipal contava com noventa e sete escolas, com mais quatro em fase de construção a serem inauguradas que atendem ao Ensino Fundamental I e II (EF), Educação de Jovens e Adultos (EJA). É composta também por oitenta e sete Centro de Referência de Educação Infantil – CREIs – que atendem à Educação Infantil (EI).

O aumento do total de estabelecimentos se deu por dois motivos: 1) a municipalização de 27 creches estaduais no período de 2013 e 2014; 2) Construção de 16 novos CREIs, a partir dos recursos obtidos junto ao Programa Brasil Carinhoso, do governo federal,

Analisando os dados pelo olhar das condições adequadas de trabalho, possivelmente o crescimento do número de escolas e CREI'S construídos e a queda no número de matrículas, assim como a implantação da escola integral, podem levar à diminuição do número de alunos por turma, aspecto positivo para melhores condições de trabalho do professor. Ou seja, turmas menores representam menos desgaste para os professores que trabalham em duas ou mais escolas.

Quanto ao padrão arquitetônico das escolas e CREIs, a rede municipal de João Pessoa tem escolas de três padrões: escolas construídas nas décadas de 1970 a 1990 que possuem um padrão arquitetônico mais antigo, precisando de adequações na infraestrutura para acompanhar as demandas educativas da atualidade; escolas construídas nos anos 1990, que possuem uma infraestrutura mais adequada aos suportes tecnológicos, bem como espaços físicos mais propícios à prática

pedagógica e escolas construídas a partir dos anos 2000, com amplo espaço e condições adequadas de funcionamento.

O ambiente escolar é o espaço físico de trabalho do professor, onde ele, na interação com os alunos, promove o ensino aprendizagem. O trabalho docente apresenta ações intelectuais específicas e quando realizadas em ambientes apropriados, com conforto, promovem melhores condições de trabalho, favorecendo não só o bom desempenho da atividade de ensino, como também a saúde do docente. Embora haja carência de pesquisas na questão de saúde dos docentes, uma breve análise nos diários oficiais do município revelou o alto índice de licenças e afastamento de docentes por motivo de doenças. Segundo Lida (2005), as condições ambientais desfavoráveis são grandes fontes de tensão no trabalho docente. Tais fatores provocam desconforto, podendo provocar danos à saúde do professor e dos alunos. Pelas fontes encontradas nos arquivos do SINTEM, há uma perene cobrança por manutenção e reparos na infraestrutura das escolas, conforme podemos observar no texto dos Ofícios, nº 08/2015 e 03/2016 que diz:

Estamos solicitando a Vossa Senhoria, providências junto aos setores competentes da SEDEC no sentido de agilizar as ações abaixo relacionadas, com vistas à garantia de melhores condições de trabalho aos educadores e melhorias na qualidade da educação.

- 1- Instalação e recuperação de ventiladores nas salas das escolas;
- 2- Distribuição regular da merenda escolar;
- 3- Realização de pequenos reparos indispensáveis para o início do ano letivo;
- 4- Calendário de entrega do kit aluno e o kit professor 2015;
- 5- Agilização na entrega do fardamento escolar;
- 6- Distribuição de material de expediente e limpeza que supra as necessidades das escolas;
- 7- Limpeza das áreas externas das escolas e recolhimento dos materiais impróprios para o uso. (OFÍCIO DO SINTEM nº 08/2015).

Estamos solicitando a Vossa Senhoria, providências no sentido de agilizar os reparos imediatos de retelhamento, parte elétrica, parte hidráulica, sanitária e instalações de ventiladores das escolas e CREIs como uma medida essencial para que as aulas deste ano possam ser iniciadas sem maiores transtornos. Outrossim, solicitamos também urgência nas reformas das escolas e CREIs que estão programadas para reforma no ano de 2016. (OFÍCIO DO SINTEM nº 03/2016).

4.2 Perfil dos professores municipais

Buscamos dimensionar o perfil pessoal dos docentes, perfil profissional e condições de trabalho, considerando dados de 2016 coletados com base nas informações do censo escolar e dados da Secretaria de Educação.

Quadro 2 – Distribuição percentual dos Professores/as da rede municipal de João Pessoa, por sexo

Sexo	%
Masculino	22,2
Feminino	77,8

Fonte: MEC/INEP. Dados 2017. Quadro criado pelo autor

As informações contidas na tabela acima demonstram que o magistério municipal é majoritariamente composto por professoras, visto que quase 80% do quadro docente é feminino. Esses números revelam o comprovado historicamente sobre a profissão docente ser feminina, embora nem sempre tenha sido. Louro (2012) esclarece que em meados do século XIX, mediante as necessidades de mestres e mestras com boa formação, começaram a ser criadas escolas normais, entretanto o magistério era prioritariamente ocupação masculina. Em decorrência da industrialização os homens passaram a migrar para trabalhos mais rendosos, no magistério, passou-se a difundir o discurso de que o magistério era uma ocupação que inspirava afetividade, paciência e doação, passando a ser legitimado às mulheres e se constituindo como alternativa profissional às mulheres.

Quadro 3 - Distribuição percentual dos Professores/as da rede municipal de João Pessoa, por faixa etária

Faixa etária	%
Até 24 anos	2,47
De 25 a 29 anos	10,75
De 30 a 39 anos	35,17
De 40 a 49 anos	26,94
De 50 a 54 anos	11,75
De 55 a 59 anos	7,22
60 anos em diante ou mais	5,70

Fonte: MEC/INEP. Dados 2017. Quadro criado pelo autor

Quanto à idade, percebe-se que a faixa etária até 24 anos apresenta o menor índice de profissionais na rede. Esse dado está ligado ao fato de que grande parte dos profissionais do magistério dessa faixa ainda está nos cursos de formação de magistério. Os dados mostram que o maior percentual de docentes está entre as

idades de 30 a 39 anos. Destaca-se a presença significativa, dentro da faixa etária de 50 a 60 anos, de profissionais atuando mesmo em idade de aposentadoria – considerando que mulheres se aposentam aos 50 anos e homens aos 55 anos idade – aspecto que sugere, dentre outras hipóteses, a questão da permanência na docência em função do abono previdenciário, ou por terem idade, mas não terem tempo de contribuição suficiente para se aposentar.

Quadro 4 – Percentual de docentes com curso superior por etapa/ modalidade de ensino na rede municipal de João Pessoa.

Educação Infantil		Ensino Fundamental		Educação de Jovens e Adultos
Creche	Pré-escola	Anos iniciais	Anos finais	95,6
60,6	77,3	88,1	96,9	

Fonte: MEC/INEP. Dados 2017. Quadro criado pelo autor

Segundo os dados acima, ainda existe um percentual expressivo de docentes sem o nível superior, sobretudo em creches e na pré-escola. No ensino fundamental, a fase inicial também possui um contingente de docentes sem nível superior. Já nas séries finais e EJA, esse quantitativo é bastante reduzido, muito provavelmente como reflexo da busca por qualificação e formação profissional que resultam de demandas educacionais da década de 1990. Além disso, a própria legislação educacional, LDBEN de 1996, que passou a exigir o curso superior para as séries iniciais do ensino fundamental, embora ainda sejam admitidos, pela Lei, o ingresso por concursos de professores com o magistério na modalidade normal.

Embora não esteja exposto na tabela em análise, destaca-se o expressivo aumento de docentes com pós-graduação em nível de especialização, mestrado e doutorado – reflexo do PCCR da categoria que trouxe melhoria nos incentivos da carreira para os professores. Isso é um aspecto duplamente positivo, pois, ao mesmo tempo que traz melhoria na qualidade do ensino, se traduz em melhoria na qualidade de vida dos professores que, em função de sua formação, passam a ter melhores salários. Observa-se que nos anos anteriores ao PCCR o número de professores pós-graduados era tímido.

Quadro 5 – Distribuição percentual dos Professores/as da rede municipal de João Pessoa por situação trabalhista 2016.

Situação trabalhista	Quantitativo e %
Concursado	1.853 (64,61%)
Contrato temporário	1.164 (40,59%)
Contrato terceirizado	19 (0,66%)
Contrato CLT	15 (0,52%)

Fonte: Cultiveduca,UFRGS. Quadro criado pelo autor

Nesse caso, percebe-se, ainda um alto percentual de professores/as com contratos precários, chegando a cerca de um terço da categoria. Os contratos temporários são feitos ano a ano, normalmente de fevereiro a dezembro.

A seguir, trataremos da política de valorização da carreira docentes no contexto das lutas sindicais travadas no período de 2007 a 2017.

4.3 A valorização profissional dos docentes anterior ao Plano de Cargos, Carreiras e Remuneração – PCCR

A vida profissional do professor do município de João Pessoa só foi regulamentada por meio de estatuto no ano de 1998, conforme discorreremos em sessão posterior. Sendo assim, antes da Constituição de 88 e do Plano de Cargos Carreira e Remuneração dos Profissionais do Magistério – PCCR do magistério, podemos perceber traços de valorização profissional, mas de uma forma muito vaga, sem amparo legal. Não existia a carreira, nem a fixação de uma salário-base e a luta principal dos professores no âmbito municipal era a indexação dos seus salários ao salário mínimo. Portanto, a luta principal era indexar o salário do professor aos seis salários mínimos. A primeira categoria em João pessoa a conseguir essa indexação foi a engenheira. Na época, no início da década de 80 os professores já organizados por meio da APEM reivindicavam esse percentual entretanto conseguiram apenas cinco salários mínimos.

4.3.1 Docentes sob a regência do Estatuto dos Funcionários Públicos do Município: carreira dos servidores. Lei n.º2.380, DE 26 de março de 1979.

A partir de 1979, os docentes passaram a ter suas carreiras estabelecidas pelo Estatuto dos Funcionários Públicos do Município, Lei n.º2.380, de 26 de março de 1979. Apesar de determinar como iriam ser as carreiras dos servidores, não diferenciava os professores, conforme explicitado no Art. 1.º: Esta Lei regula o provimento e a vacância dos cargos públicos, os direitos e as vantagens, os deveres e as responsabilidades dos funcionários públicos civis do Município. Embora trouxesse em seu Art. 24 a investidura em cargo por meio de aprovação em concurso público de provas ou de provas de títulos, não era realizado concurso público, sendo a indicação a forma de ingresso no serviço público, muitas vezes indicação política. O Estatuto estabelecia a progressão funcional da seguinte forma:

Progressão funcional

Art. 58 - Progresso funcional é a passagem do funcionário para a classe imediatamente superior àquela a que pertencer, dentro da mesma categoria funcional obedecidos os critérios de merecimento e antiguidade, alternadamente.

Art. 59 - Não se fará progressão se houver em disponibilidade, funcionário aproveitável na vaga.

Art. 60 - As progressões serão realizadas quando verificada a existência de vaga e observada a regulamentação própria.

Observa-se que o plano contemplava regras de crescimento profissional, mas não era uma política que servia de base para evolução qualitativa dos profissionais, uma vez que a progressão era mediante critérios de merecimento, antiguidade, alternadamente. Aspecto que resultava na prática de julgamento do merecimento com base em indicação, em que um profissional, mediante indicação poderia passar do nível I direto para o nível VIII, enquanto que outro que não fosse agraciado com a indicação poderia ficar vários anos, ou até se aposentar, no mesmo nível.

Já o art. Art. 59, ao trazer que não se fará progressão se houver em disponibilidade funcionário aproveitável na vaga, significa que as progressões só serão realizadas quando verificada a existência de vaga e observada a regulamentação própria. Essa regulamentação própria refere-se geralmente era a um Decreto ou uma indicação mesmo. Na prática pode ser exemplificado assim: um profissional ingressa na prefeitura como professor, acontecia um aumento salarial para o agente fiscal, esse professor, com intuito de passar a receber o salário

melhor, passava a ser agente fiscal, mudando de cargo por meio de Decreto ou indicação. Aconteceu um fato assim no ano de 1982, quando o cargo de assessor especial passou a ter salário maior que os professores, a Secretaria de Educação perdeu vários professores do seu quadro funcional que passaram a ser assessor especial porque ganhava mais. Fato que revela a total precarização da profissão por falta de um plano de carreira.

Ainda sobre as regras de crescimento profissional, o plano trazia em sua estrutura artigo sobre a ascensão funcional:

Art. 68 - Ascensão funcional é a elevação do funcionário ocupante do cargo de categoria funcional ou de classe singular, para classe inicial de categoria pertencente a qualquer um dos Grupos Ocupacionais e far-se-á mediante processo seletivo através da aplicação de testes específicos.

Art. 69 - Será de três (3) anos de efetivo exercício o interstício para concorrer a ascensão.

Art. 70 - Serão reservados para a ascensão os cargos cujas atribuições exijam experiência prévia do exercício de outro cargo.

Art. 71 - O funcionário promovido por ascensão terá reiniciado a contagem de seu tempo de serviço, para efeito de progressão.

Art. 72 - A ascensão se processará sempre que houver vaga e observada a regulamentação própria.

Art. 73 - A progressão e ascensão funcionais serão disciplinadas em regulamentação própria a ser baixada pelo Prefeito Municipal.

A partir da CF de 88 foi extinta a ascensão, mas naquela época, a ascensão referia-se à elevação do funcionário que, ocupando o cargo da categoria funcional ou classe singular, passaria para a classe inicial da categoria que pertence a qualquer um dos grupos ocupacionais e por meio de processos seletivos através da aplicação de testes específicos. Nos dias atuais com as regras do concurso público, um profissional só ocupa outro cargo mediante novo concurso público. Mas na vigência do Estatuto, antes da CF, o funcionário que concluísse um curso de licenciatura poderia mudar de cargo se assim houvesse vagas. Era organizado um concurso interno e esse profissional fazia os testes para conseguir a ascensão. Poderia concorrer a ascensão quem estivesse três anos em efetivo exercício no município. Após a ascensão era iniciado a contagem do tempo de serviço para fins de progressão funcional.

Acerca do vencimento a Lei em discussão definia no Art. 157 o que era vencimento – a retribuição ao funcionário pelo efetivo. No entanto, não estabelecia percentuais de vencimento para nenhuma categoria funcional. Tratava nos artigos subsequentes dos casos em que o funcionário perderia os vencimentos.

As regras aqui explicitadas refletem o contexto político da ditadura militar, marcado pela imposição, ausência de política salarial justa para os docentes, sem ligação dos interesses econômicos e financeiros com a organização dos interesses de crescimento e qualidade de vida dos trabalhadores. Nacionalmente vivia-se uma política econômica de arrocho salarial na qual os professores faziam parte dos assalariados mais atingidos, isso corroborou a eclosão do fenômeno social das greves:

A combinação entre crescimento quantitativo, formação acelerada e arrocho salarial deteriorou ainda mais as condições de vida e de trabalho do professorado nacional do ensino básico, tanto é que o fenômeno social das greves, entre as décadas de 1970 e 1980, teve como base objetiva de manifestação a própria existência material dos professores públicos estaduais de 1º e 2º graus. O arrocho salarial foi uma das marcas registradas da política econômica do regime militar. No conjunto dos assalariados oriundos das classes médias, o professorado do ensino básico foi um dos mais atingidos pelas medidas econômicas que reduziram drasticamente a massa salarial dos trabalhadores brasileiros. O processo da sua proletarianização teve impulso acelerado no final da década de 1970 e a perda do poder aquisitivo dos salários assumiu papel relevante na sua ampla mobilização, que culminou em várias greves estaduais entre 1978 e 1979. (FERREIRA e BITTAR, 2006 p. 1166).

4.4 A conquista do primeiro PCCR dos profissionais da educação do município de João Pessoa. Lei nº 8.682/98

Embora a valorização profissional do magistério tenha sido estabelecida como princípio educacional, mediante arcabouço legal, em forma de piso salarial nacional e de planos de cargos e carreira, previsto na CF de 88, especificamente no art. 206, inciso V, foi somente na década de 90 que as alterações no âmbito da legislação, visando sua implementação, foram efetivadas. Para Serafim e Dias (2012), o momento da implementação é compreendido como o conjunto de ações cujo objetivo é transformar as intenções em resultados reais capazes de serem observáveis.

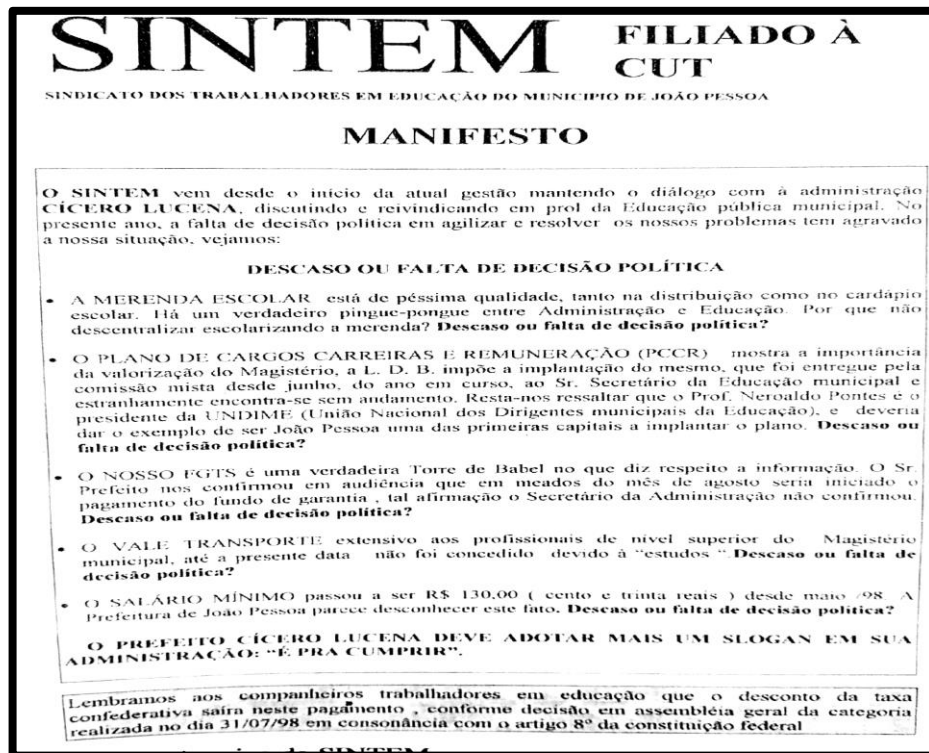
Logo, um eixo fundamental para a valorização profissional consiste em implantação de política de remuneração para os profissionais do magistério. Essa política deve promover, sobretudo, melhoria salarial, equiparação financeira aos demais profissionais com o mesmo nível de formação acadêmica, estabelecimento de possibilidades de crescimento profissional, a fim de tornar a carreira atrativa para o ingresso dos profissionais, preparação dentro da carreira docente, assim como

garantia de distribuição equitativa na estrutura tributária a fim de vencer as desigualdades econômicas.

A partir de todo arcabouço legal supracitado – (CF/88, art. 206, Inciso V); LDB/96; Lei do FUNDEF; Resolução n.º 3, de 8 de outubro de 1997; Lei do FUNDEB; Lei do Piso; a Resolução do CNE n.º 02/09, e PNE/2014 – estados e municípios se movimentaram em construir ou adequar seus planos de cargos, carreira e remuneração para os profissionais do magistério.

João Pessoa foi a primeira capital brasileira a aprovar um plano de cargos e carreira, por meio de uma forte cobrança dos docentes neste período já organizados como sindicato, o SINTEM. O primeiro PCCR dos profissionais da educação do município de João Pessoa, Lei nº 8.682/98, foi aprovado na gestão do prefeito Cicero de Lucena Filho. De acordo com fontes encontradas no informativo do SINTEM de dezembro de 1997, p.02, o PCCR nasceu dos anseios da categoria que através da diretoria do SINTEM que participou da comissão de elaboração do Plano, [...] foi lida e discutida a minuta do PCCR do magistério, cuja discussão será ampliada na reunião com o Conselho de representantes do SINTEM. (ATA DE REUNIÃO DE DIRETORIA, 1998, p.132). Essa minuta atuou decisivamente enquanto instrumento de luta cobrando ao poder legislativo a implantação em caráter de urgência. Tal afirmativa pode ser comprovada em manifesto publicado em 1998, no qual um dos pontos era a cobrança a implantação do PCCR, uma vez que este já havia sido finalizado e entregue pela comissão desde junho:

Figura 3: Manifesto do SINTEM em 1998



Fonte: Arquivo do SINTEM

O sindicato também realizou, naquele ano de 1998, mobilização nas ruas, com o objetivo de pressionar o governo municipal pela implantação do PCCR, conforme podemos ver nas figuras abaixo:

Figura 4 – Mobilização pelas ruas de João Pessoa pela implantação do PCCR, 1998

Figura 5 – Mobilização pelas ruas de João Pessoa pela implantação do PCCR, 1998



Fonte: Arquivo do SINTEM

A partir da Lei nº 8.682/98, de 28 de dezembro de 1998, estava regulamentada a vida profissional do docente, através do Plano de Cargos, Carreira e Remuneração para os profissionais da educação do município de João Pessoa. Essa Lei norteou até 2010 a política de remuneração docente na rede municipal de João Pessoa, se constituindo um importante instrumento para efetivação da valorização docente.

O PCCR do Magistério trazia no art. 4º como princípio norteador o dever do Poder Público para com a educação gratuita e de qualidade, tendo como finalidades: a valorização dos profissionais da educação pública municipal; a melhoria do padrão de qualidade da educação pública Municipal; remuneração condigna dos profissionais em efetivo exercício na Rede Pública Municipal de Ensino; condições adequadas de trabalho; igualdade de condições para acesso e permanência na escola; e pluralismo de ideias e de concepções pedagógicas.

O plano trazia um importante dispositivo para os docentes naquela época, o Ingresso na carreira através de concurso público, embora a Constituição já houvesse definido e foi sacramentado no Plano de Cargos e Carreiras do Município.

Art. 13. O ingresso na carreira dos profissionais da Educação Pública Municipal, na forma da presente Lei, dar-se-á por concurso público de provas, ou de provas e títulos, devendo ocorrer no nível I da respectiva classe ou grupo.

A carreira estava organizada em classes, levando em conta a formação de professores e especialistas. As classes correspondiam ao posicionamento na carreira dos professores e dos especialistas por sua formação. Sendo assim distribuídas: Professor da Educação Básica I:

Classe A – Formação, Ensino médio, modalidade normal;

Classe B – Ensino superior, graduação plena;

Classe C – Ensino superior, graduação plena e especialização;

Classe D – Ensino Superior, graduação plena e mestrado

Classe E – Ensino superior, graduação plena e doutorado.

A carreira do Professor da Educação Básica II seguia esse mesmo posicionamento no plano, sendo que a Classe A correspondia a formação, Ensino

superior, graduação plena e não havia a classe E. Os especialistas, a saber: supervisor escolar, orientador educacional, psicólogo escolar e assistente social escolar também seguiam a mesma classificação do professor da educação básica II. As classes possuíam salários diferenciados de acordo com a titulação, conforme podemos observar na tabela abaixo:

Figura 6: Tabela de vencimento dos profissionais da educação do município de João Pessoa ano de 1999

CARGOS	CLASSES	REFERÊNCIAS				
		I	II	III	IV	V
Professor da Educação Básica I	A	324,00	333,72	343,73	354,04	364,66
	B	432,02	444,98	458,33	472,08	486,24
	C	510,55	525,87	541,65	557,89	574,63
	D	603,36	621,46	640,11	659,31	679,09
	E	713,04	748,69	786,13	825,44	866,71
Professor da Educação Básica II	A	432,02	444,98	458,83	472,08	486,24
	B	510,55	525,87	541,65	557,89	574,63
	C	603,36	621,46	640,11	659,31	679,09
	D	713,04	748,69	786,13	825,44	866,71
	E	825,44	866,71	910,15	956,64	1006,28
Supervisor Escolar	A	432,02	444,98	458,83	472,08	486,24
	B	510,55	525,87	541,65	557,89	574,63
	C	603,36	621,46	640,11	659,31	679,09
	D	713,04	748,69	786,13	825,44	866,71
	E	825,44	866,71	910,15	956,64	1006,28

Fonte: Arquivos do SINTEM

Conforme observamos na tabela, um professor da educação básica I, nível A recebia no nível inicial 324 reais, enquanto que um professor da mesma modalidade, mas da classe E recebia 712 reais. Essa diferenciação salarial de acordo a titulação foi um fator preponderante no incentivo à formação, pois, de acordo com o plano, o professor poderia mudar de uma classe para outra após conclusão de formação em nível de graduação, mestrado ou doutorado, passando a receber salário maior. Nesse período houve, por parte da gestão municipal, incentivo à formação, através de bolsas para os docentes de nível médio cursarem a graduação. Concluída a graduação, esse profissional apresentava o diploma na Secretária de Administração e, por meio de requerimento, era aberto um processo e concedida a progressão vertical. Conforme consta na Lei nº 8.682/98:

Art. 22. A progressão na Carreira dos Profissionais da Educação será baseada exclusivamente na titulação e na qualificação do trabalho e poderá ocorrer:

- I – horizontalmente, de uma referência para outra, dentro da mesma classe;
- II – verticalmente, de uma classe para outra do mesmo cargo.

Parágrafo único: Em qualquer hipótese, a progressão somente poderá após o cumprimento, pelo profissional da educação do estágio probatório.

Art. 23. A progressão horizontal dos profissionais da educação a que se refere o Inciso I do Artigo 17, ocorrerá após o cumprimento do interstício de 05 (anos) anos de efetivo exercício de suas funções, na referência em que se encontre posicionado e pela avaliação da qualificação do trabalho, considerando:

- a) O desempenho no trabalho;
- b) A capacitação em cursos oferecidos pela Secretária Municipal de Educação e Cultura ou por instituições credenciadas;
- c) A avaliação periódica de aferição de conhecimentos na área em que o profissional exerça suas funções. (JOAO PESSOA, 1998).

A progressão horizontal a que se refere o art. 23, trata-se da progressão a cada 05 (cinco) anos para a referência/nível seguinte dentro da mesma classe. Nesse caminhar horizontalmente, o professor tinha um reajuste de 3% (três por cento) em seu vencimento-base. Destacamos a existência de entrave em relação à progressão horizontal por depender de uma avaliação do desempenho e esta depende de uma regulamentação. Toda lei que depende de regulamentação é muito difícil de ser colocada em prática porque geralmente os gestores não querem regulamentar por significar oneração dos gastos públicos. Entrave que permanece até os dias atuais para os trabalhadores em educação do município de João Pessoa conseguirem sua progressão horizontal e traz demandas ao sindicato no sentido de buscar negociação.³

Quanto à jornada de trabalho, era estabelecida no Plano da seguinte forma:

Art. 19. A jornada de trabalho do professor, no exercício da docência nas escolas da rede municipal e dos profissionais que oferecem suporte pedagógico, no exercício de suas atribuições nas escolas da rede municipal é de 20 (vinte) horas semanais de efetivo trabalho pedagógico, acrescido de 05 (cinco) horas semanais de atividades.

Parágrafo único- As horas de atividades são destinadas a: preparação e avaliação do trabalho didático; colaboração com a administração da escola; reuniões pedagógicas; articulação com a comunidade e ao aperfeiçoamento profissional de acordo com a proposta pedagógica do estabelecimento de ensino. (JOAO PESSOA, 1998).

A jornada de trabalho de vinte e cinco horas representou uma conquista importante dos docentes porque expresso nessa jornada já estava descrito o que veio a parecer na Lei do Piso sancionada em 2008. Ou seja, numa época em que ainda não se falava em Lei do Piso, o SINTEM em João Pessoa, teve a compreensão de que o professor necessitaria uma quantidade de horas que o possibilitasse a realizar

³ Esta questão será explorada com maiores detalhes quando tratarmos do ano de 2010.

uma capacitação ou a exercer outra função além da sala de aula. Portanto, após diálogo e intervenções dos representantes do sindicato, ficou estabelecida a jornada de 25 horas, das quais 20 horas em sala de aula e cinco horas de atividades extras. Essas atividades extras eram a capacitação, a formação e às vezes alguma atividade cultural. Um avanço significativo para a época porque quase nenhum Plano tinha essas características que em João Pessoa os docentes conseguiram.

Ainda discorrendo sobre remuneração, destacamos que o Plano revela avanços em prol dos docentes que quando regidos pelo Estatuto do Servidor, não tinham estabelecidos seus vencimentos, o Plano contemplava do seguinte modo:

Art. 27. A remuneração dos Profissionais da Educação é composta pelo padrão do vencimento do cargo ocupado e demais vantagens pecuniárias, nos termos da legislação vigente.

Art. 28. Os valores dos vencimentos dos Profissionais da Educação do Município de João Pessoa, para a jornada básica de trabalho, são os estabelecidos no Anexo III desta Lei. (JOAO PESSOA, 1998).

Na prática, a remuneração era composta por vencimento e docência, (vinte e cinco por cento do vencimento). Entretanto só tinha direito a receber as tais vantagens pecuniárias – noutras palavras, a docência – os professores que estivessem em sala de aula. Esse item foi decisivo para a manutenção do quadro de professores efetivamente em sala de aula, pois antes do PCCR o professor que tivesse um político para indica-lo, em pleno período letivo, poderia ser colocado à disposição de outra secretária ou outro setor na Secretária de educação, ou um Gabinete, e receberia a mesma remuneração. Isso provocava, quebra da organização pedagógica, por ter um professor removido em pleno semestre letivo, e até um esvaziamento no quadro docente das escolas, por consequência comprometimento da qualidade do ensino

Com a criação da docência, quem não estivesse em sala de aula, não receberia esse percentual. O SINTEM, focando na saúde do trabalhador como valorização profissional, faz até os dias atuais uma crítica quanto aos casos de doenças, visto que os professores acometidos de patologias, mesmo com atestado médico, perdiam a docência. Apenas após embates do SINTEM, posteriormente foi colocada uma emenda no PCCR para algumas doenças classificadas em determinados Códigos Internacionais de Doenças – CIDs citados na Lei, dando direito desses docentes

receberem a docência. As doenças que foram incluídas nesses CIDs são câncer em fase terminal, AIDS, isquemia cerebral e isquemias vasculares.

Mas se o professor tirou uma licença de trinta dias porque sofreu um acidente ou teve algum problema e não está naqueles CIDs, esse professor perde os vinte e cinco por cento. Tal aspecto revela o descaso na Lei e na prática com a saúde do trabalhador. Considerando que nenhum profissional pode ser responsabilizado por estar doente, tampouco ter seus rendimentos reduzidos por este motivo. Este ponto tem sido motivo de cobrança do Sindicato para reformulação do Plano até os dias atuais, o que ainda não aconteceu.

O PCCR é uma ferramenta que motiva os professores e os estimulam a crescerem como funcionários públicos. É fato que a convicção do propósito e significado de seu trabalho são os elementos que fazem um professor crescer como profissional. Entretanto, ter um instrumento que lhe confira reconhecimento e valorização confere maior estímulo no exercício de sua profissão. É fundamental citar que na elaboração de um PCCR, como foi o do magistério de João Pessoa, não são vislumbrados unicamente os interesses dos trabalhadores, conforme vimos, haja vista que na comissão de elaboração há representantes da gestão municipal que defendem os interesses do governo. Inegavelmente, o PCCR representa avanços para uma categoria que antes regida por um Estatuto único passou a ter seu Plano. Quanto às questões que representam negação de direitos, a exemplo da licença médica e da perda de docência, elas se constituem demandas à luta da entidade sindical que perduram até o momento dessa pesquisa.

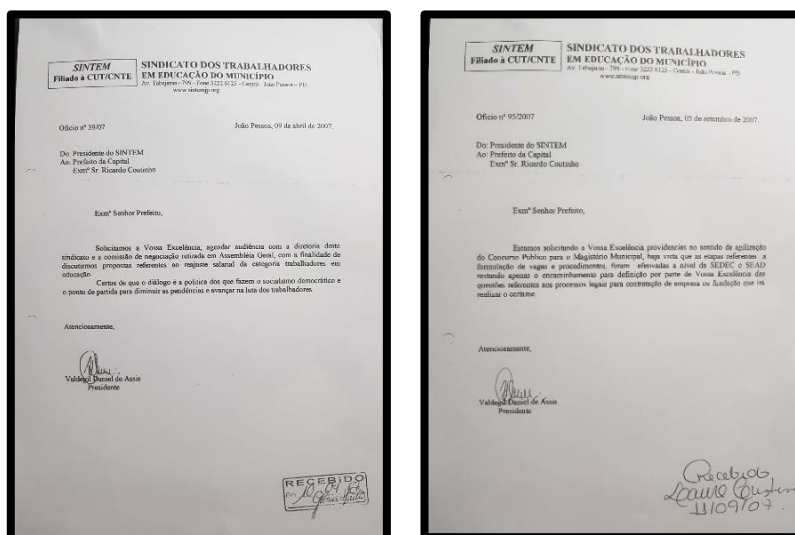
Nos anos que se seguiram após aprovação do Plano de Cargos, Carreira e Remuneração – PCCR, os docentes de João Pessoa puderam vivenciar nova conjuntura em relação à valorização profissional, pelo fato de terem agora um instrumento que disciplinava a carreira dos docentes que valorizava, incentivava e permitia a evolução funcional. Entretanto, não foi fácil conseguir a implementação do que estava posto na Lei, motivos de embates entre governo e categoria por meio do Sindicato. A entidade se organizava democraticamente por meio de Assembleias Gerais para deliberar com a categoria os encaminhamentos das reivindicações: A Assembleia Geral deliberou reuniões com o sindicato e as categorias não beneficiadas com a docência: aposentados, técnicos, diretores, readaptados para debater e encaminhar as estratégias de cobrança junto ao Governo desses pontos no PCCR. (ATA DA ASSEMBLEIA SINTEM, 1999, p. 141).

Nesse percurso, o Sindicato fomentava a formação política dos militantes e a sistematização das lutas por meio de seus congressos nos quais, além de serem debatidos os temas centrais eram construídos planos de lutas que norteavam as ações do SINTEM: XI Congresso – Tema Central: Educação para o Novo Milênio (1997); XII Congresso – SINTEM 20 Anos de Luta (2001); XIII Congresso – Educação: tempo de mudanças e reformas (2003).

No ano de 2007, após realização de Assembleia Geral para deliberar sobre a campanha salarial, ocasião em que foi retirada uma comissão para participar da mesa de negociação, o Sindicato encaminhou ofício ao então prefeito, Ricardo Vieira Coutinho, do Partido Socialista Brasileiro (PSB), solicitando audiência para discutir o reajuste salarial. O ofício incita o diálogo como política dos que fazem socialismo democrático como ponto de partida para avançar na luta dos trabalhadores.

Figura 7: Ofício solicitando audiência, abril de 2007

Figura 8: Ofício cobrando concurso público, set. 2007



Fonte: Arquivo do SINTEM.

Após 3 mesas de negociação, tendo como resposta a proposta de 5% por parte do Governo, por decisão de assembleia geral, foi levada da categoria uma contraproposta de 8,75% que na mesa de negociação o SINTEM conseguiu chegar ao percentual de 8%, que foi aprovado pela categoria em assembleia.

Também foi pauta de cobrança a realização de concurso público, tendo em vista que na época havia um grande quantitativo de prestadores de serviços o que aumentava a precarização do trabalho docente, sobretudo pelas condições de

trabalho em relação a carga horária e remuneração dos contratos. Em setembro de 2007, conforme atesta o documento em discussão, a etapa referente ao levantamento das vagas e procedimentos já havia sido concluída pela Secretária de educação e Cultura – SEDEC e Secretaria de Administração – SEAD, por uma comissão das quais o Sindicato fazia parte, faltando os encaminhamentos legais para realização do certame. Destaca-se que no início da organização do certame, o Governo pretendia abrir vagas para professores.

No entanto, como mostra o Informativo abaixo, o SINTEM reivindicou abertura de vagas para os especialistas, por entender que esses profissionais são fundamentais à qualidade da educação. Como resultado, em 2008 foi realizado o concurso com a oferta de 900 vagas, distribuídas entre professores da educação básica I, II e especialistas. Com o objetivo de que os prestadores de serviços pudessem concorrer em igualdade com os candidatos que estavam saindo das graduações das universidades, o SINTEM ofereceu cursinho preparatório para o certame com a participação de 857 trabalhadores em educação.

Figura 9: Informativo SINTEM- Edição maio de 2009

CONCURSO PÚBLICO

O Presidente do SINTEM Daniel de Assis participou de reunião da Comissão de Concurso Público, ocorrida no dia 14 de maio, na qual deu encaminhamento ao processo para sua realização. Participaram da reunião a Secretária de Educação Ariane Sá, Secretária de Administração Suelma Bruns, a representante da Secretaria de Administração Rejane e a representante do setor pessoal da Secretaria de Educação Lucilene, na oportunidade foi encaminhado um novo quantitativo de vagas, assim distribuídas:

Prof. Educação básica I	664 vagas
Prof. Educação Básica II	934 vagas
Perfazendo um total de 1.598 vagas para professores	

A proposta encaminhada pelo SINTEM de abertura de vagas para os Especialistas em Educação irá ser encaminhada ao Prefeito Ricardo Coutinho. No entanto, a SEDEC já fez um levantamento de vagas assim discriminadas:

Assistente Social	131
Orientador Educacional	65
Psicólogo Escolar	111
Supervisor Escolar	54
Perfazendo um total de 361 vagas disponíveis.	

Ficou determinado, ainda, que estamos elaborando um Projeto de Lei a ser encaminhado a Câmara Municipal alterando o número de vagas para realização do concurso, como também, criando a dedicação exclusiva, cuja solicitação do SINTEM é com dobra de vencimento. Quanto ao Edital ficou estabelecido que a empresa que ganhar a licitação para realização do concurso ficará a seu encargo de elaborar o edital e os conteúdos, nos quais depois serão discutidos e analisados podendo sofrer alterações sugeridas pela comissão.

SOLICITAÇÃO ATENDIDA:
Professor com o pedagógico poderá fazer o concurso

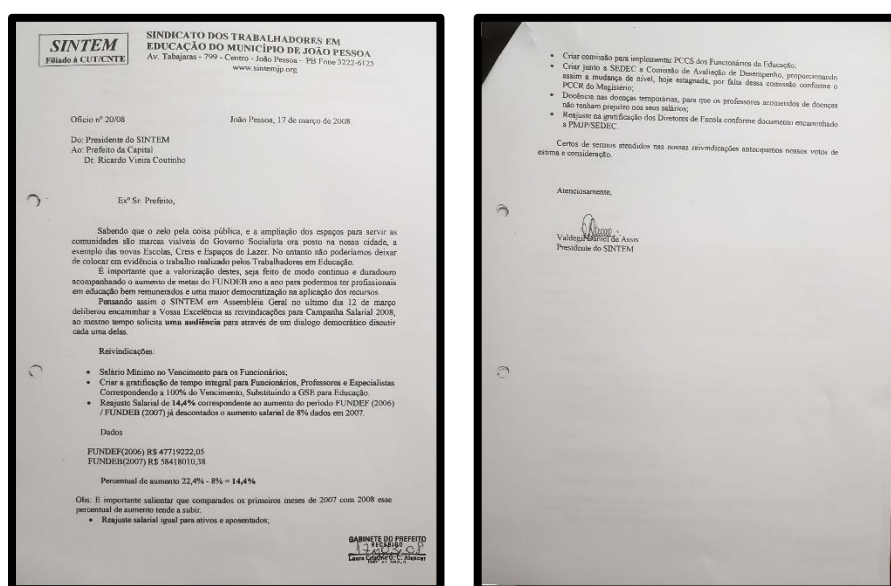
Fonte: Arquivo do SINTEM

4.5 A Lei do Piso Nacional Salarial (Lei nº 11.738/08) e novas possibilidades de negociação salarial

Na busca pela principal bandeira de luta do SINTEM, objeto de estudo deste trabalho, no ano de 2008, a entidade enveredou por uma pauta de reivindicações bem

mais robusta na intenção do cumprimento do disposto no PCCR, e com base no acompanhamento do aumento do FUNDEF 2006 e FUNDEB 2007 que correspondeu à 14,4%, no mês de maio foram encaminhadas as seguintes reivindicações: reajuste salarial de 14,4%; reajuste salarial igual para ativos e aposentados; criação de comissão para implementação do PCCS dos Funcionários da Educação; criação da comissão de avaliação para viabilizar a mudança de nível; docência nas doenças temporárias; reajuste nas gratificações de diretores de escola; pagamento do salário mínimo para os funcionários; gratificação de tempo integral para funcionários, professores e especialistas.

Figura 10: Ofício com pauta de reivindicações e solicitação de audiência, março de 2008



Fonte: Arquivo do SINTEM.

Ainda no mês de maio de 2008, a categoria recebeu, por meio de ofício resposta do Governo, a proposta de reajuste de 8,05%, o que contemplava em parte as reivindicações, porém os outros pontos da pauta não foram atendidos. Reunida em assembleia, a categoria aceitou o reajuste e encaminhou novamente as cobranças não atendidas, a fim de estabelecer nova assembleia geral no semestre seguinte para avaliar os encaminhamentos deliberados.

Tem-se, nesse período, uma mudança significativa no âmbito da legislação acerca da remuneração docente a Lei nº 11. 738, de 16 de julho de 2008, a qual instituiu o piso salarial profissional nacional para os profissionais do magistério público da educação básica. Aprovada no Governo Lula, representou um avanço,

considerando que até então havia uma disparidade salarial dos docentes enorme no Brasil. Tínhamos um cenário em que os professores dos grandes centros urbanos recebiam salários mais elevados do que os professores das pequenas cidades do interior, especificamente das regiões Norte e Nordeste. Aqui na Paraíba, por exemplo, o professor que estava no interior da Paraíba, muitas vezes recebia um salário que não correspondiam nem a metade do salário mínimo. Por quê? Porque não existia uma regulamentação de quanto deveria ser o salário base do magistério e o Piso regulamentou o valor a ser pago. Na redação da Lei nº 11. 738/08:

Art. 2º O piso salarial profissional nacional para os profissionais do magistério público da educação básica será de R\$ 950,00 (novecentos e cinquenta reais) mensais, para a formação em nível médio, na modalidade Normal, prevista no art. 62 da Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996, que estabelece as diretrizes e bases da educação nacional. § 1º O piso salarial profissional nacional é o valor abaixo do qual a União, os Estados, o Distrito Federal e os Municípios não poderão fixar o vencimento inicial das Carreiras do magistério público da educação básica, para a jornada de, no máximo, 40 (quarenta) horas semanais.

Sendo este valor proporcional à carga horaria, provocou ampla discussão envolvendo de um lado gestores que tinham o entendimento de que o valor de 950 reais só deveria ser pago para carga horaria de 40 horas e cargas horarias menores deveriam ser pagas proporcionalmente ao valor estabelecido. Por outro lado, os sindicatos que defendiam o argumento de que se o Piso é para quarenta horas, mas naquele município onde a carga horária são vinte horas, o gestor deveria o valor do Piso não importa a carga horária.

Essa discussão gerou embates que foram parar na justiça. No município de João Pessoa, o SINTEM participou de planárias de discussão, organizadas pela CNTE, para retirar documento reivindicatório em nível nacional defendendo a compreensão das entidades representativas dos docentes. Vencendo por fim o entendimento da proporcionalidade, fator que desfavoreceu os docentes, pois onde os salários fossem superiores ao estabelecido na Lei, o gestor não estava obrigado a conceder reajuste anual por não estar descumprindo a legislação.

Sobre a jornada de trabalho, a Lei estabelecia que deveria ser observado o limite máximo de 2/3 (dois terços) da carga horária para o desempenho das atividades de interação com os educandos. Rememoramos aqui que está prática já havia sido garantida para os docentes de João Pessoa, por proposição do Sindicato quando da elaboração do PCCR.

Com o advento do Piso Nacional Salarial o SINTEM passou a ter uma referência para negociação, que, por óbvio, era o percentual de correção do piso. O Piso é estabelecido, geralmente, no mês de dezembro de cada ano pelo Ministério da Educação, através de emissão de portaria. Na prática, portanto, em todas as negociações salariais daí em diante tinha-se um parâmetro mínimo para a entidade negociar. A partir da Lei do piso, passou-se então a levar para a mesa de negociação o percentual que tinha como referência o valor nacional, sempre com a estratégia de buscar conquistas maiores do que a correção do Piso Salarial Nacional, mas enfrentando a dificuldade de que os Governos em todas as mesas de negociações mantinham o discurso de que esse seria o parâmetro máximo. Por conta dessa dificuldade em negociar acima do PSPN, foram desencadeados movimentos paredistas dos docentes de João Pessoa, conforme veremos posteriormente

A principal fragilidade da Lei do Piso encontra-se na falta de punição dos gestores que não pagam o valor mínimo. Geralmente existem várias formas que os governantes encontram de burlar o Piso: a principal delas diz respeito ao fato de computar gratificações como complementação do PSPN. Por outro lado, existe a questão de impor que o mínimo estabelecido seja o máximo. Negociar mais que o valor do piso para eles, os gestores, é uma dificuldade enorme. Pode-se dizer que somente aqueles gestores que possuem a compreensão que educação não é gasto, é investimento, conseguem sentar em uma mesa de negociação e estabelecer um valor maior do que aquele que está colocado no Piso.

Na campanha salarial do ano posterior a aprovação da Lei do Piso, em 2009, num cenário nacional em que vários governadores, o do Rio Grande do Sul, de Santa Catarina, do Ceará, dentre outros, haviam entrado com ação contra a Lei do Piso, tendo inclusive acolhimento em parte pelo STF, o SINTEM logo em janeiro de 2009 encaminhou à pauta de reivindicações ao prefeito Ricardo Coutinho esta já citando a recente Lei, com a intenção de que fosse cumprida e cobrando valorização profissional para os prestadores de serviços e aposentados em forma de remuneração:

[...] No que se proferem os cálculos das remunerações usando a proporcionalidade da carga horária sem a obrigatoriedade de 1/3 da jornada para atividade extra sala, mas no entanto o Art.5º da referida lei em seu parágrafo único introduz a atualização anual do piso no mês de janeiro, no mesmo percentual do valor anual do custo aluno referente aos anos iniciais do ensino fundamental, cujo valor já foi definido em 11%, ao mesmo tempo,

o Art.2º § 2º define os profissionais do magistério público da educação básica e portanto os Prestadores de Serviço, Professores devem receber o valor inicial do piso em forma de remuneração que hoje é de R\$ 593,75. Ainda no Art. 5º § 5 é clara a garantia dos Aposentados do Magistério direito a reajustes iguais aos profissionais da ativa. Lembramos ao Sr. Prefeito que o piso é o valor mínimo e que precisamos avançar em alguns pontos a fim de não ficarmos na retaguarda de cidades vizinhas [...] estamos encaminhando a nossa pauta de reivindicação e ao mesmo tempo solicitando uma audiência para que possamos fazer democraticamente a discussão das propostas da categoria para o ano de 2009. (OFICIO DO SINTEM nº 01/2009)

As reivindicações contidas no ofício tratavam de reajuste de 20% a partir de janeiro para docentes ativos e aposentados, correspondente ao crescimento do FUNDEB, período 2007/2008; reajuste de 20% para os funcionários não docentes e um PCCR diferenciado; formação em serviço; mesmo vencimento para o docente que dobrasse a carga horária; criação de comissão de desempenho com a participação do SINTEM, para efetivação da progressão horizontal; pagamento de 13º salário, férias, retirada do desconto de ISS e carga horária igual aos funcionários efetivos para os docentes prestadores de serviço; continuação do programa habitacional para os servidores da educação; plano de saúde para o servidor; instituição de comissão para reestruturação do PCCR do magistérios, com a participação do Sindicato.

Como resposta a essa pauta de reivindicação e sem receber a entidade representativa para negociar, o Governo concedeu um reajuste de 10% apenas para os docentes ativos. Esta posição não foi aceita pela categoria e insuflou os docentes, sobretudo pela ausência de negociação com sua entidade representativa e por terem ficado de fora dos reajustes os aposentados. Em consequência, reunidos em assembleia geral no dia 28 de abril, os profissionais da educação do município de João Pessoa deflagraram greve a partir do dia 29, conforme noticiou meio de comunicação da época:

Figura 11: Noticiário sobre a greve dos professores, 28 de abril de 2009



Fonte: <https://parlamentopb.com.br>

Como resposta ao movimento paredista, o governo retirou o aumento concedido, e ao final do mês os docentes receberam seus salários sem o aumento anunciado. Após 10 dias de greve com realização de passeatas, panfletagem e participação na imprensa para esclarecer à população os motivos da greve e ao mesmo tempo forçar o governo a receber o Sindicato, o Governo municipal, através de comunicação oficial, estabeleceu negociação solicitando a suspensão da greve, com garantia de receber o SINTEM após o retorno às salas de aulas para tratar das reivindicações. Como resultado das negociações, foi retornado o reajuste de 10% para os ativos e estendido o mesmo percentual para os aposentados

Observa-se a unidade de classe dos docentes que irromperam em um movimento paredista mesmo quando um gestor já havia anunciado um reajuste, mas deixando de fora os companheiros inativo que foram pilares na construção da educação, como também pela ausência do diálogo com sua entidade representativa. Nota-se que o movimento fortaleceu a categoria, ao passo que também formou politicamente quando esses ganharam unidade na luta

Terminada a greve, o Sindicato buscou novas estratégias de reivindicação para além do movimento paredista, com isso realizou, no decorrer do ano de 2009, fóruns de debates nas escolas, expôs a situação da educação, a gestão financeira da

prefeitura e se mostrou contrário à terceirização da merenda e ao Prêmio Escola Nota 10, por ser pautado na política da bonificação.

Nesse período, o Sindicato organizou a edição de maio do boletim informativo com o título: *NOSSA FORÇA É A ORGANIZAÇÃO E MOBILIZAÇÃO DA CATEGORIA*, o que indicava que havia saído vitorioso do embate pela unidade e pela representatividade na luta. O informativo trazia um resumo das conquistas da campanha salarial acerca da paridade salarial para os aposentados e do reajuste da gratificação de serviço especial – GSE para professores que trabalhavam dois turnos. Divulgava as ações judiciais e as melhorias na Sede Social: construção de auditório, refeitório, reforma do gabinete odontológico, construção de biblioteca com internet. No verso trazia a tabela salarial atualizada.

Figura 12: Informativo SINTEM- Edição maio de 2009

INFORMATIVO SINTEM
BOLETIM DO SINDICATO DOS TRABALHADORES EM EDUCAÇÃO DO MUNICÍPIO DE JOÃO PESSOA - EDIÇÃO DE MAIO DE 2009

NOSSA FORÇA É A ORGANIZAÇÃO E MOBILIZAÇÃO DA CATEGORIA

Nossa luta é e sempre foi uma constante na defesa dos trabalhadores, sempre pautamos o respeito, a transparência com responsabilidade em nossas ações.

Todas as deliberações foram encaminhadas democraticamente, sendo assim iniciamos os Fóruns de Debates em cada pólo pautando aos

a população a nosso favor, fazendo com que a radicalização seja o calo no pé do prefeito Ricardo Coutinho.

Cobramos nossas reivindicações na mesa de negociação com a diretoria e o comando de greve de forma ativa, destemida e responsável marca de nossa administração neste sindicato.

Por isso demonstramos a nossa competência em todas as negociações. Avançamos na Paridade Salarial para os aposentados, no reajuste da GSE para os professores que trabalham os dois turnos, no cálculo do salário do professor PS que passou a ser feito tomando como base 90h.

Na nomeação por portaria do representante dos funcionários, José Carlos para a Comissão que vai elaborar o PCCR do Funcionário e a imediata instalação da mesa permanente de negociação, onde estarão em pauta a carga horária do PS nas escolas e a revisão PCCR do Magistério adequando a Lei nº 11.738 que trata do Piso Nacional Salarial, além de corrigir algumas distorções.

ESTAMOS ATENTOS

O Projeto que reconhece os Funcionários da Educação como Trabalhadores da Educação da Senadora Fátima Cleide PT, está em tramitação no Senado Federal e tendo a sua votação obstaculada devido as medidas provisórias em tramitação naquela casa legislativa.

A CNTE esta fazendo mobilização toda quarta-feira em frente ao Senado para pressionar a abertura de pauta para votação e aprovação do projeto que trata a valorização de todos os funcionários da educação do país.

TABELA DE VENCIMENTO DOS PROFISSIONAIS DA EDUCAÇÃO

CARGOS DE PROVIMENTO EFETIVO 2009

CARGOS	CLASSE	REFERENCIAL VENCIMENTO	1	2	3	4	5
Professor	A	232,20	244,10	256,00	267,90	279,80	291,70
Professor	B	184,10	196,00	207,90	219,80	231,70	243,60
Professor	C	136,00	147,90	159,80	171,70	183,60	195,50
Professor	D	87,90	99,80	111,70	123,60	135,50	147,40
Professor	E	39,80	51,70	63,60	75,50	87,40	99,30

CARGOS DE PROVIMENTO EFETIVO 2009

CARGOS	CLASSE	REFERENCIAL VENCIMENTO	1	2	3	4	5
Professor	A	232,20	244,10	256,00	267,90	279,80	291,70
Professor	B	184,10	196,00	207,90	219,80	231,70	243,60
Professor	C	136,00	147,90	159,80	171,70	183,60	195,50
Professor	D	87,90	99,80	111,70	123,60	135,50	147,40
Professor	E	39,80	51,70	63,60	75,50	87,40	99,30

QUADRO ESPECIAL 2009

CARGOS	CLASSE	REFERENCIAL VENCIMENTO	1	2	3	4	5
Professor	A	232,20	244,10	256,00	267,90	279,80	291,70
Professor	B	184,10	196,00	207,90	219,80	231,70	243,60
Professor	C	136,00	147,90	159,80	171,70	183,60	195,50
Professor	D	87,90	99,80	111,70	123,60	135,50	147,40
Professor	E	39,80	51,70	63,60	75,50	87,40	99,30

QUADRO SUPLEMENTAR 2009

CARGOS	CLASSE	REFERENCIAL VENCIMENTO	1	2	3	4	5
Professor	A	232,20	244,10	256,00	267,90	279,80	291,70
Professor	B	184,10	196,00	207,90	219,80	231,70	243,60
Professor	C	136,00	147,90	159,80	171,70	183,60	195,50
Professor	D	87,90	99,80	111,70	123,60	135,50	147,40
Professor	E	39,80	51,70	63,60	75,50	87,40	99,30

AGRADECIMENTOS

Agradecemos os apoios recebidos no período de greve por parte da CUT, CNTE, SINTEP-PB, SINDTÉXTIL e SINTEP-PE. Destacamos o papel de mediador do Professor Vereador Benilton Lucena - PT na abertura do diálogo entre SINTEM e PMJP.

"NÃO FIQUE SÓ, FIQUE SÓCIO"
www.sintempj.org

Fonte: Arquivo do SINTEM

Outro aspecto a se observar a partir da fonte em análise é que na seara de luta por valorização docente, quando esgotavam-se as possibilidades de garantias de direitos nas mesas de negociações com o Governo, os meios judiciais eram acionados como forma de luta, conforme expõe o Boletim Informativo acerca da tramitação das ações encaminhadas pela entidade representativa: ação objetivando enquadrar o

abono provisório como integrante do vencimento; ação objetivando paridade entre ativos e inativos em relação ao reajuste salarial; ação reclamando o correto pagamento do abono de permanência; ações FGTS, contribuição previdenciária e quinquênio congelados.

Figura 13: Informativo SINTEM- Edição de maio de 2009

ASSESSORIA JURÍDICA - AÇÕES JUDICIAIS

Estão em tramitação na justiça as seguintes encaminhadas pelo SINTEM através de sua assessoria jurídica:

<p>20020070115791 - Ação objetivando enquadrar o abono provisório como integrante do vencimento e a partir daí pedir os seus reflexos nas demais verbas, a exemplo dos quinquênios. Aguardando julgamento pela 8ª Vara da Fazenda Pública Municipal.</p> <p>20020080256791 - Ação objetivando paridade entre ativos e inativos em relação ao reajuste oferecido pelas Leis Municipais de n.º 11.018 de 30 de abril de 2007 e n.º 11.404 de 04 de abril de 2008. Aguardando julgamento.</p> <p>20020080257443 - Ação objetivando paridade entre ativos e inativos em relação ao reajuste oferecido</p>	<p>pelas Leis Municipais de n.º 11.018 de 30 de abril de 2007 e n.º 11.404 de 04 de abril de 2008. Fase: Aguardando Julgamento.</p> <p>20020060528755 - Ação que reclama o correto pagamento do abono de permanência. Julgada procedente em primeira instância e aguardando julgamento do recurso oferecido pela PMPJ no Tribunal.</p> <p>As demais ações que têm como objeto FGTS I e II, Contribuições Previdenciárias e Quinquênios Congelados serão ajuizadas no início do mês de junho de 2009 e disponibilizadas ao Sindicato imediatamente.</p> <p>Acesse www.mouzalasadvogados.adv.br para mais informações.</p>
---	--

EXPEDIENTE

Fonte: Arquivo do SINTEM

A partir de 2010, houve alterações na gestão municipal da educação. Com a saída do prefeito Ricardo Coutinho, que viria a disputar o governo estadual, assumiu o vice-prefeito Luciano Agra. Antes, porém, houve uma importante mudança na organização da carreira docente por conta da implantação do PSPN.

4.6 Modificação do PCCR Lei nº 060/2010 em razão do Piso Salarial Nacional

Conforme exposto anteriormente, os docentes da rede municipal de João Pessoa estavam até o ano de 2009 sob a vigência do PCCR criado no ano de 1998. Entretanto, observa-se na pauta de reivindicações do referido ano a cobrança da instituição de comissão para reestruturação do PCCR do magistério com a participação do Sindicato. Isso porque aconteceram mudanças na legislação nacional que exigiam uma reestruturação do Plano, a fim de contemplar as garantias advindas do FUNDEB e da Lei do Piso. A ata da assembleia geral de 02 de março de 2010

conta como foram os primeiros passos de organização dos trabalhadores em educação no processo de reestruturação do PCCR.

Na negociação final da greve de 2009, acordou-se a criação de uma comissão permanente de negociação, tendo como objetivo principal a elaboração do novo Plano de Cargos, Carreira e Remuneração do Servidor (PCCR). Em assembleia geral os trabalhadores retiraram a comissão para esse trabalho, nos quais haviam representantes do sindicato e dos professores. Essa comissão elaborou o novo plano e a diretoria do sindicato entendeu que era preciso realizar um seminário com os docentes para apresentação, discussão, avaliação e aprovação da minuta do Plano com as respectivas alterações. Após esse seminário, a minuta foi encaminhada ao chefe do Poder Executivo municipal, o prefeito Ricardo Coutinho. Como fruto desse trabalho, foi aprovada a Lei Complementar nº 60, de 29 de março de 2010. (ATA DA ASSEMBLEIA GERAL SINTEM, 02 DE MARÇO DE 2010)

Esse novo PCCR contemplava na sua essência o PCCR de 1998, mas com algumas modificações: progressão funcional horizontal a cada 3 anos por avaliação de desempenho, com a alteração da carreira horizontal de 5 para 8 níveis; docência para os cargos de direção de escola; remuneração composta por vencimento e docência (30% do vencimento); estabelecimento de maior valorização salarial entre uma classe e outra mediante a titularidade. No ano de 2012, ainda para se adequar à Lei do Piso, o artigo 16 da Lei Complementar 060 foi modificada quanto à jornada de trabalho, que passou a ser de 30 horas respeitando 2/3 de atividades em sala de aula e 1/3 de atividades extraclasse;

Progressão funcional horizontal a cada 3 anos por avaliação de desempenho, com a alteração da carreira horizontal de 5 para 8 níveis. Pelas pautas de reivindicações do sindicato até o ano de nossa pesquisa, observa-se que não tem sido efetivada por falta da criação da comissão de avaliação do desempenho conforme consta no artigo 18:

Art. 18. A progressão horizontal dos profissionais da educação a que se refere o Inciso I do Artigo 17, ocorrerá após o cumprimento do interstício de 03 (três) anos de efetivo exercício de suas funções, na referência em que se encontre posicionado e pela avaliação da qualificação do trabalho, conforme requisitos de pontuação que serão estabelecidos através de Decreto expedido pelo Chefe do Poder Executivo, e demais critérios determinados no Anexo IV, da presente Lei. (LEI Nº 060/2010)

Outra mudança foi a remuneração composta por vencimento e docência. No novo PCCR, o percentual que antes era de 25% de docência passou a ser 30% do vencimento. Isso traduzido em ganhos na remuneração, a depender da classe, representou para o docente um aumento de 53%.

Houve também a implantação de docência para os cargos de direção de escola. Os gestores escolares eram docentes (professores ou especialistas), entretanto quando se afastavam para exercerem o cargo de diretor, por saírem da sala de aula perdiam a docência, em virtude de estar disposto no PCCR de 1998 que só tinha direito à docência quem estivesse em sala de aula. Com o PCCR de 2010, foi estabelecido que ao se afastar para exercer cargo de direção escolar, o funcionário não perdia os 30% da docência, conforme o artigo 21 parágrafo 2º da Lei nº 060/2010: “ O pagamento do adicional de 30% (trinta por cento) previsto no *caput* deste artigo será devido aos Diretores e Vice Diretores das escolas municipais. ”

Ressalta-se que, em João Pessoa, os diretores eram eleitos pela comunidade escolar, sob a Lei Nº 11.091/ 2007, a qual instituía a escolha de diretores e vice-diretores dos estabelecimentos escolares da rede municipal através de eleição direta pela comunidade escolar. No ano de 2016 foi extinta a eleição de diretores. Mas persiste a luta pelo retorno da escolha por via democrática. Isso traz demanda para pesquisa posterior ao presente trabalho.

O estabelecimento em tabela salarial de maior valorização entre uma classe e outra mediante a titularidade deu-se em virtude da necessidade de se criar uma nova tabela salarial por causa das mudanças do PCCR. Na criação desta nova tabela, os representantes do sindicato na comissão propuseram que fosse estabelecida uma diferença maior entre uma classe e outra, perpassando o professor de nível médio, o professor licenciado, o professor com especialização, mestrado e doutorado.

A tabela abaixo mostra como ficou o percentual entre uma classe e outra:

Figura 14 – Tabela salarial do magistério 2010

4

INFORMATIVO SINTEN - EDIÇÃO DE ABRIL DE 2010

TABELA SALARIAL DOS PROFISSIONAIS DOCENTES DA EDUCAÇÃO EFETIVOS QUADRO PERMANENTE 2010

OS VALORES CORRESPONDENTES A VPNI E OUTRAS GRATIFICAÇÕES DEVEM SER ADICIONADOS AOS CÁLCULOS DESTA TABELA

NÍVEIS	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII
EDUCAÇÃO BÁSICA I								
2009 A docência	630,22	649,13	668,60	688,66	709,31			
2010 A docência	189,06	194,73	200,58	206,59	212,79			
2009 B docência	819,28	843,86	869,18	895,55	922,98			
2010 B docência	693,25	714,05	735,47	757,37	780,26	803,67	827,78	852,61
2009 LICENCIADO	207,97	218,21	229,64	242,24	254,07			
2010 LICENCIADO	901,22	926,26	956,11	984,71	1014,33	1044,66	1076,11	1108,38
2009 LICENCIADO B docência	840,34	865,55	891,52	918,26	945,80			
2010 LICENCIADO B docência	252,10	259,66	267,45	275,47	283,73			
2009 LICENCIADO C docência	924,36	952,05	980,65	1010,07	1040,38	1071,59	1103,73	1136,88
2010 LICENCIADO C docência	277,30	285,62	294,10	302,71	312,11	321,42	330,41	339,08
2009 ESPECIALIZAÇÃO	993,09	1022,89	1053,59	1085,17	1117,74			
2010 ESPECIALIZAÇÃO	1291,01	1339,74	1389,66	1440,72	1493,06			
2009 ESPECIALIZAÇÃO C docência	1193,69	1229,50	1266,38	1304,38	1343,51	1383,81	1425,33	1468,09
2010 ESPECIALIZAÇÃO C docência	358,10	368,85	379,91	391,31	403,05	415,14	427,59	440,42
EDUCAÇÃO BÁSICA II								
2009 MESTRADO	1173,62	1208,83	1245,10	1282,45	1320,93			
2010 MESTRADO	352,08	362,64	373,53	384,73	396,27			
2009 MESTRADO D docência	1541,00	1587,74	1635,37	1684,43	1734,96	1787,01	1840,62	1895,84
2010 MESTRADO D docência	462,30	476,92	490,70	505,32	520,40	536,10	554,68	568,25
2009 DOUTORADO	1396,96	1456,31	1529,14	1605,60	1685,88			
2010 DOUTORADO	411,08	436,89	468,74	481,68	505,76			
2009 DOUTORADO E docência	1990,93	2050,35	2111,66	2175,25	2240,57	2307,69	2376,92	2448,38
2010 DOUTORADO E docência	597,27	615,10	633,05	652,88	672,14	692,30	713,07	734,40

AUMENTO 10%

AUMENTO 10%

AUMENTO 20,20%

AUMENTO 31,34%

AUMENTO 43,52%

Fonte: Arquivo do SINTEN

Na tabela é possível verificar que houve aumento de 10% para o professor de nível normal e para o licenciado, aumento de 20% para o professor com especialização, aumento de 31,34% para com mestrado e houve aumento de 43,52% para com doutorado. No PCCR de 1998, essas classes possuíam um percentual único de diferença entre uma classe e outra. Essa nova diferenciação consequentemente representava valorização profissional, como também estímulo aos docentes para investirem em formação.

No ano de 2012, para se adequar à Lei do Piso, o artigo 16 da Lei Complementar 060 foi modificado: a jornada de trabalho que era de vinte e cinco horas no PCCR de 1998, passou para trinta horas em 2010, contemplando o que estava na Lei do Piso, dois terços em atividade de sala de aula e um terço de atividade extraclasse. Essa modificação trouxe maior valorização aos docentes, pois eles receberiam pelas atividades extra sala de aula, sendo vinte horas em sala de aula e dez horas distribuídas em cinco horas para capacitação e formação e cinco horas para elaboração e correção de atividade pedagógicas. Ou seja, os docentes além de receberem pelas horas extra sala de aula, conseguiram que fossem pagas no salário mais cinco horas, considerando que a Lei do Piso estabelecia o piso para até 40 horas.

Nesse caso, os docentes de João Pessoa não ficaram enquadrados nesse percentual mínimo e passaram a ganhar mais.

Figura 15 – Tabela salarial do magistério 2012

TABELA SALARIAL DOS PROFISSIONAIS DOCENTES DA EDUCAÇÃO								
EFETIVOS QUADRO PERMANENTE 2012								
OS VALORES CORRESPONDENTES A VPNI E OUTRAS GRATIFICAÇÕES DEVEM SER ADICIONADAS AOS CÁLCULOS DESTA TABELA								
NÍVEIS	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII
ED. BÁSICA I								
NORMAL								
A docência	1178,15	1213,49	1249,90	1287,40	1326,02	1365,80	1406,77	1448,98
2012	353,45	364,05	374,97	386,22	397,80	409,74	422,03	434,69
LICENCIADO	1531,60	1577,54	1624,87	1673,62	1723,82	1775,54	1828,8	1883,67
B docência	1570,95	1617,07	1666,62	1716,61	1768,11	1821,16	1875,79	1932,06
2012	471,28	485,12	499,99	514,98	530,43	546,39	562,73	579,61
ESPECIALIZAÇÃO	2042,23	2102,19	2166,61	2231,59	2298,54	2367,55	2438,52	2511,67
C docência	2028,72	2089,58	2152,27	2216,84	2283,34	2351,84	2422,40	2495,07
2012	608,61	626,87	645,68	665,05	685,00	705,52	726,72	748,52
MESTRADO	2637,33	2716,45	2797,95	2881,89	2968,34	3057,36	3149,12	3243,59
D docência	2619,89	2698,49	2779,44	2862,82	2948,71	3037,17	3128,28	3222,13
2012	785,95	809,55	833,83	858,84	884,61	911,15	938,48	966,63
DOUTORADO	3405,84	3508,04	3613,27	3721,66	3833,32	3948,32	4066,76	4188,76
E docência	3383,32	3484,82	3589,37	3697,05	3807,96	3922,20	4039,87	4161,06
2012	1014,99	1045,44	1076,81	1109,11	1142,39	1176,66	1211,96	1248,31
4398,31	4530,26	4666,18	4806,16	4950,35	5098,86	5251,83	5409,37	
EDUCAÇÃO BÁSICA II								
LICENCIADO								
A docência	1570,95	1617,07	1666,62	1716,61	1768,11	1821,16	1875,79	1932,06
2012	471,28	485,12	499,99	514,98	530,43	546,39	562,73	579,61
ESPECIALIZAÇÃO	2042,23	2102,19	2166,61	2231,59	2298,54	2367,55	2438,52	2511,67
B docência	2028,72	2089,58	2152,27	2216,84	2283,34	2351,84	2422,40	2495,07
2012	608,61	626,87	645,68	665,05	685,00	705,52	726,72	748,52
MESTRADO	2637,33	2716,45	2797,95	2881,89	2968,34	3057,36	3149,12	3243,59
C docência	2619,89	2698,49	2779,44	2862,82	2948,71	3037,17	3128,28	3222,13
2012	785,95	809,55	833,83	858,84	884,61	911,15	938,48	966,63
DOUTORADO	3405,84	3508,04	3613,27	3721,66	3833,32	3948,32	4066,76	4188,76
D docência	3383,32	3484,82	3589,37	3697,05	3807,96	3922,20	4039,87	4161,06
2012	1014,99	1045,44	1076,81	1109,11	1142,39	1176,66	1211,96	1248,31
4398,31	4530,26	4666,18	4806,16	4950,35	5098,86	5251,83	5409,37	
TABELA SALARIAL DOS PROFISSIONAIS DOCENTES DA EDUCAÇÃO								
QUADRO ESPECIAL								
Professor L.Curta								
Supervisor								
2012	1505,57	1550,74	1597,26	1645,18	1694,53	1745,37	1797,73	1851,66
docência	451,67	465,22	479,18	493,55	508,35	523,61	539,31	555,49
	1957,24	2015,96	2076,44	2138,73	2202,88	2268,98	2337,04	2407,15

Fonte: Arquivo do SINTEM

Ao final de 2012, a remuneração inicial do magistério com licenciatura plena, portanto nível superior, era de R\$ 2.042,28, com vencimento e gratificação de exercício da função docente, para uma jornada de 30 horas. Naquele ano, o ex-prefeito Luciano Agra concedeu um reajuste ao magistério bem acima do usualmente concedido, alcançando, em alguns casos, valores próximos a 50%. Porém, em 2012, além do reajuste anteriormente citado, o comportamento das receitas do FUNDEB foi bastante insatisfatório,⁴ resultando em falta de recursos para honrar o 14º salário, resultante de uma bonificação advinda em razão da aplicação de provas para estudantes da rede municipal e outros critérios gerenciais. Houve, portanto, a necessidade de se negociar a quitação da bonificação, decorrente do programa

⁴ O crescimento das receitas do Fundo em relação ao ano anterior foi de 2,2%, abaixo, portanto, da inflação, que foi de 5,84%. Assim, descontada a inflação, o crescimento foi negativo.

Escola Nota 10⁵. Após algumas reuniões, foi acordada a proposta de pagamento para o dia 20 de janeiro de 2013.

As projeções do crescimento da receita do FUNDEB para 2013 apontavam para o incremento em torno de 10%, bem superior aos 2% efetivamente acontecido no ano anterior. Naquele ano, o Piso Salarial Profissional Nacional (PSPN) dos professores foi majorado em 7,97%. A categoria, por meio do SINTEM, havia proposto reajuste dos salários na casa dos dois dígitos, além de uma série de reivindicações concernentes a horas-atividades, gratificações de diretores, formação continuada etc.

No dia 19 de fevereiro de 2013, o Sindicato recebeu a resposta às reivindicações subscrito pelo secretário de educação, Luiz de Sousa Junior juntamente com o então chefe de gabinete do prefeito, Zenedy Bezerra, em que apontava para uma negociação próxima aos termos propostos pela categoria. Nesse documento, a nova gestão, tendo à frente o prefeito Luciano Cartaxo (PT),⁶ comprometeu-se em instalar uma Mesa Permanente de Negociação com todas as categorias de servidores públicos municipais.

Já em relação aos valores do reajuste salarial, o SINTEM havia apresentado uma proposta de 13,9%. A contraproposta oficial fora de um percentual de aumento salarial de 7,97%, correspondente ao reajuste dado pelo governo federal ao piso salarial nacional dos professores das redes públicas de ensino. Após diversas reuniões, envolvendo a gestão municipal e representantes da categoria dos profissionais da educação, acordou-se o percentual de 10 (dez por cento) para a categoria do magistério, retroativo ao mês de janeiro para os detentores de cargo efetivo, e contemplada a paridade ativo e inativo. Já na questão da horas-atividades extra sala de aula, conseguiu-se flexibilizar o cumprimento dessa carga horária, desde que não houvesse prejuízo das atividades de planejamento e formação continuada.

Ante a contraproposta do governo municipal, em 26 de fevereiro de 2013, a assembleia do magistério, convocada pelo SINTEM, referendou, por unanimidade, a proposta de 10% para toda a categoria, valor superior à majoração do PSPN e muito superior à inflação. Mas juntamente com essa proposta, conquistou-se um acréscimo

⁵ O programa Escola Nota 10 trata-se de uma bonificação paga em forma de prêmio mediante a aferição de aprendizagem dos alunos e gestão escolar nas escolas municipais e CREIS. Assinalamos que tal programa traz demanda para pesquisas posteriores.

⁶ Luciano Cartaxo fora eleito pelo PT, mas após a crise que resultaria no impeachment da presidenta Dilma Rousseff, filiou-se ao Partido Social Democrático (PSD). Mais adiante, resolveu mudar para o Partido Verde (PV).

de 10% na gratificação dos diretores escolares e flexibilização da carga horária do magistério de 30 horas, ficando assim distribuída: 20 horas de atividades em sala de aula, 5 horas destinadas a planejamento e capacitação, 5 horas extraescolares destinadas à elaboração e à correção de trabalhos pedagógicos e atividades culturais.

Figura 16 – Tabela salarial do magistério 2013

NÍVEIS		I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII
EDUCAÇÃO BÁSICA I e II									
NORMAL	A	1295,97	1334,84	1374,90	1416,14	1458,62	1502,38	1547,45	1593,88
	docência	388,97	400,45	412,47	424,84	437,59	450,71	464,23	478,16
	2013	1684,94	1735,29	1787,37	1840,98	1896,21	1953,09	2011,68	2072,04
LICENCIADO	B	1728,05	1778,78	1833,28	1888,27	1944,92	2003,28	2043,57	2125,27
	docência	518,41	533,63	549,98	566,48	583,48	600,98	613,07	637,58
	2013	2246,46	2312,41	2383,26	2454,75	2528,40	2604,26	2656,64	2762,85
ESPECIALIZAÇÃO	C	2231,59	2298,54	2367,50	2438,52	2511,67	2587,02	2664,64	2744,58
	docência	669,48	689,56	710,25	731,56	753,50	776,11	799,39	823,37
	2013	2901,07	2988,10	3077,75	3170,08	3265,17	3363,13	3464,03	3567,95
MESTRADO	D	2881,88	2968,34	3057,38	3149,10	3243,58	3340,89	3441,11	3544,34
	docência	864,56	890,50	917,22	944,73	973,07	1002,27	1032,33	1063,30
	2013	3746,44	3858,84	3974,6	4093,83	4216,65	4343,16	4473,44	4607,64
DOCTORADO	E	3721,65	3833,30	3948,31	4066,76	4188,73	4314,42	4443,86	4577,17
	docência	1116,50	1150,00	1184,49	1220,03	1256,63	1294,33	1333,16	1248,31
	2013	4838,15	4983,30	5132,8	5286,79	5445,39	5608,75	5777,02	5825,48
TABELA SALARIAL DOS PROFISSIONAIS DOCENTES DA EDUCAÇÃO									
QUADRO ESPECIAL									
Professor L. Curta	REFERÊNCIAS								
	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	
	1656,13	1705,81	1756,99	1809,70	1863,98	1919,91	1977,50	2036,83	
Supervisor	docência	496,84	511,75	527,10	542,91	559,19	575,97	593,25	611,05
	2013	2152,97	2217,56	2284,09	2352,61	2423,17	2495,88	2570,75	2647,88

Fonte: Arquivo do SINTEM

Para o ano de 2014, o governo federal majorou o PSPN em 8,32%, percentual ligeiramente superior ao do ano antecedente. A categoria propôs um reajuste de 16%, ou seja, um percentual bem superior ao aumento do MEC. As primeiras tratativas apontavam para o endurecimento por parte do governo municipal nas negociações, sobretudo o da equipe econômica que trouxe à mesa os impedimentos decorrentes da Lei de Responsabilidade Fiscal (LRF). Pelas projeções da Secretaria de Finanças, o município de João Pessoa estaria no chamado limite prudencial da LRF e qualquer reajuste que não fosse acompanhado de crescimento de receita capaz de suportá-lo poderia ser nocivo às finanças públicas. Após diversas reuniões, o governo apresentou a proposta definitiva de reajuste de 8,32%. As negociações foram lentas

e o valor proposto não agradou a categoria, que em assembleia resolveu fazer uma paralisação de advertência de três dias.

Após novas rodadas de negociações, ficou acordado o valor de 8,32% e mais a implantação de um nível da carreira, o que significou mais 3% de aumento nos salários dos professores/as e elevação da média salarial docente, para o mês de julho de 2014. A soma desses reajustes, para 2014, chegou ao montante de 11,32%, índice superior ao de 2013. Houve também reajuste nas gratificações dos diretores, vice-diretores, secretários escolares, nos seguintes valores: R\$ 100,00 para diretores; R\$ 80,00 reais para vice-diretores e R\$ 50,00 para secretários escolares, a partir do mês de julho do corrente ano.

Portanto, considerando o reajuste de 8,32% aos professores do quadro efetivo e, em julho, o reposicionamento dos níveis de progressão da carreira, que representaria mais 3% de reajuste para os que tivessem direito, fato que atinge os professores com mais tempo de serviço, e o aumento do reajuste das gratificações dos diretores, a categoria resolveu descartar a proposta de greve por tempo indeterminado. Foi uma assembleia bastante difícil visto que o setor oposicionista se opôs frontalmente ao acordo, mas acabou sendo derrotado. Para as próximas negociações, haveria maior dificuldade de fechar acordos com resultados positivos, sobretudo porque o país entraria numa crise econômica e política, que levaria a mudança no comando do país, com resultados muitos negativos para o conjunto das classes trabalhadoras. Não restava alternativa senão a de que pressionar os governos com as armas dos assalariados: a greve.

Figura 17 – Tabela salarial do magistério 2014

NÍVEIS		I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII
ED. BÁSICA I									
CLASSE NORMAL	A	1403,79	1445,90	1489,29	1533,96	1579,98	1627,37	1676,19	1726,49
	docência	421,13	433,76	446,79	460,19	474,00	488,21	502,86	517,94
	2014	1824,92	1879,66	1936,08	1994,15	2053,98	2115,58	2179,05	2244,43
CLASSE LICENCIADO	B	1871,82	1926,77	1985,81	2045,37	2106,74	2169,95	2233,59	2302,09
	docência	561,54	578,03	595,74	613,61	632,02	650,98	664,07	690,63
	2014	2433,36	2504,80	2581,55	2658,98	2738,76	2820,93	2877,66	2992,72
CLASSE ESPECIALIZAÇÃO	C	2417,26	2489,78	2564,48	2641,40	2720,64	2802,26	2886,34	2972,93
	docência	725,17	746,93	769,34	792,42	816,19	840,68	865,90	891,88
	2014	3142,43	3236,71	3333,82	3433,82	3536,83	3642,94	3752,24	3864,81
CLASSE MESTRADO	D	3121,65	3215,31	3311,75	3411,11	3513,45	3618,85	3727,41	3839,23
	docência	936,50	964,59	993,53	1023,33	1054,03	1085,66	1118,22	1151,77
	2014	4058,15	4179,90	4305,28	4434,44	4567,48	4704,51	4845,63	4991,00
CLASSE DOUTORADO	E	4031,29	4152,23	4276,81	4405,11	4537,26	4673,38	4813,59	4957,99
	docência	1209,39	1245,67	1283,04	1321,53	1361,18	1402,01	1444,08	1487,40
	2014	5240,68	5397,90	5559,85	5726,64	5898,44	6075,39	6257,67	6445,39
TABELA SALARIAL DOS PROFISSIONAIS DOCENTES DA EDUCAÇÃO									
QUADRO ESPECIAL									
Professor L. Curta		REFERÊNCIAS							
	Supervisor CLASSE	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII
	2014	1793,92	1847,73	1903,17	1960,27	2019,06	2079,65	2142,03	2206,29
docência		538,18	554,32	570,95	588,08	605,72	623,89	642,61	661,89
		2332,10	2402,05	2474,12	2548,35	2624,78	2703,54	2784,64	2868,18

4.7 A greve como instrumento de luta: movimentos paredistas dos trabalhadores em educação do município de João Pessoa nos anos de 2015 e 2016.

Em João Pessoa, embora os profissionais do magistério tenham remuneração que corresponda ao Piso Salarial Nacional, desde 2015 tem havido significativa perda salarial em relação ao índice de reajuste estabelecido pelo MEC a cada ano. Além disso, o cotidiano da escola vivencia outras problemáticas como de infraestrutura das escolas, insuficiência de material didático, carência em formação inicial e continuada dos educadores e ausência de gestão democrática. Essas são questões que dificultam a valorização dos profissionais do magistério. Restando à categoria, por meio de seu sindicato, travar lutas que defendam valorização profissional traduzida por melhores condições de trabalho, formação profissional e melhores salários. Tal assertiva é averiguada no encaminhamento da campanha salarial iniciada em janeiro de 2015, na qual por meio de ofício, o sindicato fazia as seguintes cobranças:

Senhor Prefeito,

Estamos reiterando a Vossa Excelência a solicitação de audiência, conjuntamente com os secretários de Educação, de Administração e Finanças, conforme ofício nº 54 de 17/12/2014, para tratarmos do reajuste salarial dos Trabalhadores em Educação ativos e aposentados retroativo a janeiro e as demais reivindicações abaixo relacionadas:

1-Reajuste salarial de 16% para ativos e aposentados do Magistério Municipal;

2-Reajuste salarial para os Funcionários da Educação em sua data-base contemplando o mesmo percentual de reajuste do magistério e implantação imediata da terceira etapa do PCCR Lei 059/2010.

3- Reajuste salarial para os Prestadores de Serviço, Professores e Especialistas das escolas e CREI's, respeitando o piso salarial nacional;

4- Reajuste do valor da GSE dos professores que excedem a carga horária e para os funcionários de apoio e administrativos;

5- Mudança de um nível para todos os Trabalhadores em Educação do quadro do Magistério regidos pela lei 060/2010, que estão em atraso e calendário de correção progressiva dos níveis, contemplando a correção total para quem solicitar aposentadoria;

6- Instituir uma comissão com a participação do SINTEM para propor reforma no PCCR do magistério no tocante a garantir, entre outros, os seguintes itens:

- Afastamento para pós-graduação em nível de mestrado e doutorado sem nenhuma perda salarial;

- Ampliação do tempo da licença para mestrado e doutorado;

- Progressão funcional contemplando a titulação no estágio probatório.

7- Reformulação da formação continuada contemplando temas que atendam as necessidades de formação dos Trabalhadores em Educação. (OFICIO DO SINTEM nº 56/2015)

Diante do não atendimento do governo municipal em receber a entidade representativa dos docentes para mesa de negociação salarial, após dois meses da solicitação, os professores em assembleia geral realizada no dia 06 de março deliberaram por paralisação das atividades nos dias 10 e 11 de março de 2015, em reivindicação pelo reajuste salarial de 16% retroativo a janeiro e pelos demais pontos da pauta encaminhados à PMJP. Assim, marcaram uma nova assembleia geral para o dia 11 com indicativo de greve caso a PMJP não encaminhasse até a quarta-feira, 11 uma proposta que fosse aceita pela categoria.

Mesmo diante da paralisação com indicativo de greve a gestão municipal não recebeu o Sindicato, tendo adiado por três vezes as audiências que haviam sido marcadas para tratar de uma pauta de reivindicação, fruto de uma construção coletiva dos trabalhadores em educação. Nesse contexto, na assembleia de 11 de março, o magistério municipal, ainda na intenção de evitar o movimento paredista, decidiu à unanimidade por nova paralisação nos dias 12 e 13, enquanto o Sindicato buscava a negociação salarial, mas como alerta ficou deflagrada a greve a partir da segunda-feira (16), caso não fossem recebidos em audiência, com assembleia para avaliação

do movimento marcada para o dia 18, que seria uma quarta-feira. (ATA DA ASSEMBLEIA GERAL SINTEM, 11 MARÇO 2015).

Figura 18 – Assembleia geral 11 de março de 2015 – deflagração de greve

Figura 19 – Assembleia geral 11 de março de 2015 – deflagração de greve



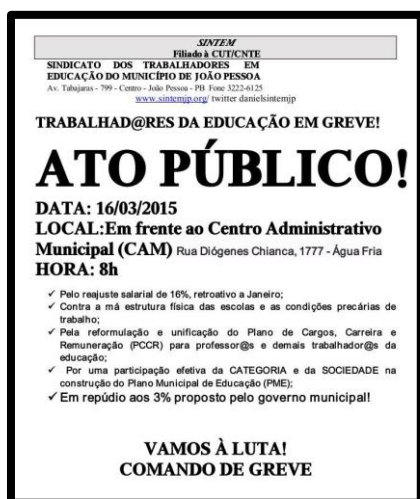
Fonte: Arquivo do SINTEM.



Fonte: Arquivo do SINTEM

Como resultado do impacto, de cerca de 98% das escolas paradas e 8.500 trabalhadores em greve mil, o Sindicato foi recebido em audiência no dia 13 de março. Após quase três horas de reunião com representantes do Sindicato dos Trabalhadores em Educação do Município de João Pessoa, o prefeito de João Pessoa, Luciano Cartaxo propôs 3% de aumento aos Trabalhadores em Educação da rede municipal de ensino, em contraproposta aos 16% reivindicado pelos professores, especialistas e funcionários da educação. O percentual exposto na assembleia pela mesa diretora causou efervescência na plenária, sendo confirmado o início da greve na segunda-feira, 16, com realização de ato público em frente ao Centro Administrativo Municipal, como forma de reivindicar o reajuste salarial de 16%, retroativo a janeiro; contra a má estrutura física das escolas e as condições precárias de trabalho; pela reformulação e unificação do Plano de Cargos, Carreira e Remuneração (PCCR) para professores e demais trabalhadores da educação; por uma participação efetiva da categoria e da sociedade na construção do Plano Municipal de Educação (PME); em repúdio aos 3% proposto pelo governo municipal, conforme cartaz de convocação para o ato público:

Figura 20 – Cartaz de convocação para ato público **Figura 21**- Ato público no Centro Administrativo



Fonte: Arquivo do SINTeM.



Fonte: Arquivo do SINTeM.

Como estratégia de luta, na tentativa de chegar a um consenso junto ao prefeito, o Sindicato em 20 de março de 2015 enviou ofício à Câmara Municipal solicitando audiência pública para debater a situação da educação em João Pessoa, sobretudo o impasse estabelecido pela Prefeitura e pedir a intermediação dos vereadores no assunto:

Sr. Presidente,

Vimos respeitosamente à presença de Vossa Excelência, requerer vossos préstimos, no sentido de junto aos demais parlamentares que integram essa Augusta Casa, realizar audiência pública entre os próximos dias 24 a 26 do corrente mês, para debater a situação da educação em João Pessoa, sobretudo o impasse estabelecido pela Prefeitura, quanto a um diálogo propositivo com esta entidade Subscritora.

Tal pedido se justifica pela importância desse Poder Legislativo como espaço para o debate de relevantes temas com a sociedade, bem como pela sensibilidade e equilíbrio que norteiam a vossa gestão como vereador-presidente.

Por fim, no sentido de que essa finalidade seja alcançada em sua plenitude, requeremos que sejam convidados os secretários municipais de Finanças e Educação, Brunno Sitônio Fialho de Oliveira e Edilma Ferreida Costa, respectivamente.

Aproveitando o ensejo, renovamos os protestos da mais elevada estima, consideração e apreço.

Atenciosamente,

Valdegil Daniel de Assis

Presidente. (OFÍCIO SINTeM, nº 17/2015)

Não obtendo resposta quanto à audiência, no dia 24 os professores ocuparam as galerias da Câmara Municipal, na tentativa de que houvesse a audiência pública que chegou a ser colocada em votação, mas não foi aprovada pelos vereadores. Na

ocasião o ar condicionado das galerias foi desligado na tentativa de esvaziamento do local.

Figura 22 – Ocupação da Câmara Municipal 20 de março de 2015

Figura 23 – Ocupação da Câmara Municipal 20 de março de 2015



Fonte: Arquivo do SINTEM



Fonte: Arquivo do SINTEM

A greve permaneceu por mais 15 dias sem que houvesse avanços de negociação. Em contrapartida, o governo municipal judicializou o movimento paredista, solicitando a ilegalidade, aceita pela desembargadora Maria das graças. Os professores se reuniram em assembleia novamente no dia 30 de março, logo após uma mesa de negociação no mesmo dia em que o prefeito foi incisivo em enfatizar que só voltaria a negociar quando as aulas fossem retomadas. Sob forte discurso de insatisfação não só sobre a negativa do reajuste, mas também no que se referia as questões pedagógicas e as de infraestruturas das escolas, a categoria optou por não acatar a decisão judicial e decidiu continuar a greve assumindo as retaliações que poderiam advir do governo daquela decisão judicial, neste mesmo dia saíram em passeata até o Paço Municipal. O sindicato, por meio da assessoria jurídica, iniciou a contestação da decisão de ilegalidade da greve.

Figura 24 – Assembleia Geral**Figura 25** – Passeata até o Paço Municipal

Fonte: Arquivo do SINTEM



Fonte: Arquivo do SINTEM

Destaca-se que nesse período já havia se instaurado, no interior do comando de greve, um embate acirrado. O comando de greve era formado por membros da diretoria e membros da categoria, estes últimos em sua maioria pertencentes à oposição ao Sindicato, setores minoritários, participantes do grupo Educadores em Luta, simpatizantes da Central Sindical Popular (CSP Conlutas), filiados ao Partido Socialista dos Trabalhadores Unificado (PSTU) e Partido Socialismo e Liberdade (PSOL), que haviam perdido a disputa sindical. Em meio à greve e no seu legítimo direito de criticar, apostavam muito mais no enfraquecimento da diretoria e na quebra da unidade, o que levou a complicações no processo da luta.

Como forma de desmobilização do movimento e tencionando mais ainda o embate, no dia 31 de março de 2015 a Prefeitura Municipal de João Pessoa (PMJP) lança uma nota dando sua versão, sobre a greve dos professores, sob a ótica do patrão, em que dizia estar dialogando com a categoria e debatendo sobre as reivindicações, mencionava o reajuste de 3% como algo louvável e propunha retomar as negociações em agosto caso houvesse aumento das receitas do FUNDEB. Alegando a ilegalidade da greve, alertou que 60 mil alunos estavam sem aula e anuncia as seguintes medidas: corte de ponto, punição administrativa para os docentes em estágio probatório, que eram cerca de 1.300 naquela época, ainda ameaçou a substituição dos prestadores de serviço e convocou todos a retornarem as atividades laborais em cumprimento à decisão judicial. Paralelamente, colocou carros de som para circular nas comunidades e fez chamamento para os alunos retornarem às aulas, pois a situação estava regularizada, sendo que os docentes ainda estavam

em greve. Com essa manobra, colocava a comunidade escolar contra o movimento paredista.

Em resposta a nota que havia provocado indignação entre os docentes, o Sindicato, lançou uma nota contundente, que mostrava a realidade vivenciada pelos docentes e demais trabalhadores em educação naquele momento, explicitava que o diálogo era unilateral e mostrava que o percentual oferecido pela PMJP representava achatamento salarial, sobretudo porque o índice de reajuste do MEC era de 13,01%. Esclarecia que a data base da categoria era janeiro, enquanto a PMJP propunha agosto e ainda mediante aumento de receitas, o que significava que poderia não ocorrer, explicava que a luta não era apenas por reajuste, mas também por melhoria de infraestrutura, formação continuada e por discussão do Plano Municipal de Educação:

NOTA DE ESCLARECIMENTO

Em virtude de nota veiculada na imprensa por parte da PMJP o SINTEM vem a público esclarecer:

1. A PMJP em nenhum momento se pautou no diálogo propositivo com o comando de greve, não avançando nos pontos de nossa pauta de reivindicações. A negociação não se estabelece quando uma das partes se comporta como um mero espectador.
2. Os 3% oferecidos pela PMJP faz com que tenhamos um achatamento salarial nunca visto antes em governos anteriores. O nosso parâmetro sempre foi pautado em índices acima do índice mínimo indicado pelo MEC, no caso 13.01%, por isso cobramos 16% (13,01 + 2,99% de ganho real acima do índice mínimo). O índice estabelecido pelo governo implica em um aumento de R\$ 42.11 para o professor de nível médio e de R\$54.75 para o professor graduado, portanto estamos a partir de agora em declínio salarial em comparação com as outras capitais do Nordeste.
3. O Piso Nacional Salarial estabelece o mês de janeiro como referência para reajuste salarial independentemente de acréscimo ou decréscimo do Fundeb. Portanto, agosto não é nossa referência como data para reajuste.
4. Estamos recorrendo da decisão judicial quanto à ilegalidade da greve. Decidimos em assembleia permanecer em greve, pois nossas reivindicações são justas e a ilegalidade não está na greve, e sim na falta de estruturas nas escolas; na formação continuada, que não atende as necessidades de formação dos Trabalhadores em Educação; na ausência de discussão democrática e participativa do Plano Municipal de Educação e na falta de uma negociação propositiva.

Sendo assim, o Sintem coloca à disposição da categoria a sua Assessoria Jurídica para tomar as providências cabíveis a fim de evitar qualquer tipo de injustiça ou perseguição aos membros de nossa categoria. João Pessoa, 02 de abril de 2015.

SINTEM – Sindicato dos Trabalhadores em Educação do Município de João Pessoa. (NOTA DE ESCLARECIMENTO DO SINTEM, 02 DE ABRIL DE 2015)

A nota da PMJP, abalou as estruturas dos docentes, sobretudo aqueles em estágio probatório e muitos entre si cogitavam a possibilidade de retornarem, temendo retaliações. Além disso, a disputa interna da oposição havia contribuído para o

enfraquecimento na credibilidade do movimento por parte dos docentes. No dia 08 de abril, foi realizada nova assembleia, dessa vez com a presença dos advogados da entidade representativa, na intenção de acalmar os ânimos e tirar dúvidas quanto à insegurança trabalhista por permanecerem em greve depois de julgada ilegal. Nesse percurso, algumas escolas já estavam retornando às aulas, a despeito da decisão da assembleia pela manutenção da greve.

Figura 26 – Assembleia geral, 08 de abril de 2015

Figura 27 – Assembleia geral, 08 de abril de 2015



Fonte: Arquivo do SINTEM



Fonte: Arquivo do SINTEM.

Após 29 dias em greve, ainda com uma proposta de reajuste de 3%, com o movimento considerado ilegal pela justiça, dessa vez já como resposta as medidas judiciais do Sindicato após a decretação de ilegalidade no início da greve, os docentes se reuniram em assembleia geral na tarde do dia 14 de abril e após falas de análise da conjuntura e de repúdio à gestão municipal e ao tratamento que a justiça dispensava ao movimento paredista dos servidores públicos, decidiu-se respeitar a mais recente decisão judicial e retornar às salas de aulas. No dia seguinte o Sindicato formalizou comunicado à Prefeitura da decisão, no qual solicitava que não houvesse retaliação a nenhum membro da categoria e informava que as aulas seriam repostas pelos professores, solicitou também a reabertura imediata do diálogo em relação ao reajuste salarial e para que pudessem avançar até agosto quanto à proposta de modificação do PCCR, à melhoria da infraestrutura das escolas e à formação continuada.

Ainda no dia 17 de abril de 2015, foi publicada uma nota de esclarecimento aos professores acerca da dedução salarial em virtude do corte do ponto:

ESCLARECIMENTO

Companheiros, sobre a questão do corte de ponto dos dias de paralisação e greve, esclarecemos que o SINTEM fez solicitação oficial à PMJP no dia 15 para que haja o abono das faltas, mediante reposição, e que não ocorra nenhuma dedução salarial em razão delas. Informamos ainda que fomos recebidos ontem (16) pelos secretários de Articulação Política e de Educação e eles se mostraram propensos a atender nossas reivindicações. Na próxima semana estaremos mantendo contato com o prefeito para que o compromisso de reposição das aulas elimine qualquer desconto no contracheque. João Pessoa, 17 de abril de 2015. Daniel de Assis- Presidente do Sintem SINTEM PARTICIPAÇÃO E LUTA! (NOTA DE ESCLARECIMENTO SINTEM, 17 DE ABRIL 2015)

Passados 15 dias do término da greve, o diálogo foi reaberto com o Governo e nova audiência foi realizada no dia 29 de abril, com os seguintes resultados da negociação pós-greve:

- 1- Garantia de que não haverá dedução salarial no contracheque dos dias da greve, mediante reposição das aulas através de calendário aprovado pela SEDEC;
- 2- Pagamento dos 3% neste mês de abril, acrescido da diferença retroativa correspondente ao mês de janeiro e pagamento das diferenças de fevereiro e março nos meses subsequentes;
- 3- Regulamentar por decreto, até agosto, bolsa de incentivo à atividade docente para os professores prestadores de serviço;
- 4- Encaminhar à Câmara Municipal projeto de lei alterando o inciso II do art. 26 da Lei 060/ 2010 prorrogando o tempo de licença para doutorado;
- 5- Regulamentar por decreto até o mês de agosto bolsa para mestrado e doutorado em instituições públicas;
- 6- Novo reajuste salarial até o mês de agosto, tomando como base a evolução do Fundeb e discussão da implantação de um nível na progressão horizontal para quem tem mais de três anos na mesma titulação;
- 7- Negociação da pauta salarial para os funcionários da educação em junho em conjunto com as demais categorias. (NOTA DO SINTEM, 29 DE ABRIL, 2015)

Figura 28 – Mesa de negociação salarial, 29 de abril de 2015



Fonte: Arquivo do SINTEM

Embora o índice de reajuste do piso tenha sido de 13,01% no ano de 2015, a conjuntura de negociação salarial em todo o país não foi fácil, conforme podemos verificar no reajuste alcançado pelo magistério em vários entes federativos: Aracaju 5%, Maceió 6%, Macapá 4%, Salvador 6,5%, Porto Velho 1%. Isso porque o percentual de reajuste salarial do piso salarial indicado pelo MEC carece de dispositivo legal que obrigue os gestores a efetivarem um índice para os docentes que recebam valores maiores que o piso, fragilizando assim a carreira do magistério regulamentada pelos PCCRs. Ao final do ano de 2015, foi contabilizado um reajuste de 8,21% para os docentes municipais de João Pessoa.

Sobre a experiência da greve de 2015, a pesquisa revelou que nesse percurso os ganhos salariais não foram o reivindicado, 16%, mas a jornada dos trabalhadores resultou em fortalecimento da categoria, resistência e em amadurecimento na condução do movimento paredista e no respeito ao contraditório nas lutas internas, legítimas das classes. As fontes deste estudo indicaram ainda que, ao logo do referido ano, o SINTEM se incorporou a mobilizações nacionais com paralizações, produção de materiais impressos educativos, atos públicos, debates e com aulas públicas contra a retirada dos direitos trabalhistas dos educadores.

Ainda no ano de 2015, a entidade representativa realizou o *XV Congresso dos Trabalhadores em Educação do município de João Pessoa*, cujo tema central foi: Políticas e Práticas Curriculares: Desafios à educação municipal, o que levou à construção do plano de lutas da categoria para o ano de 2016, no qual estavam

contidas as principais cobranças a serem encaminhadas pelo SINTEM. Foi deliberado, então, que, através de negociação direta com o Governo ou pelos meios judiciais, a luta seria por:

Reposição Salarial para o Magistério de acordo com base na Lei do Piso Nacional Salarial; Reajuste na gratificação dos diretores, secretários escolares e merendeiras no mesmo percentual; Revisão no PCCR (Plano de Cargo, Carreira e Remuneração) do Magistério e unificação contemplando os Funcionários da Educação; Gratificação em forma de atividade educacional de no mínimo o valor da docência para os professores e especialistas que trabalham na Secretária de Educação; Profissionalização e formação continuada para todos os trabalhadores em educação, de acordo com as funções; Segurança nas escolas; Agilização na informatização das escolas, com manutenção permanente dos computadores, garantindo cursos e o uso contínuo para alunos e trabalhadores da escola e comunidade; Ampliação e manutenção da climatização das unidades de ensino; Quadra de esporte coberta, em todas as escolas; Ampliação da política educacional de inclusão para o atendimento imediato aos alunos portadores de necessidades especiais, com suporte pedagógico e logístico, inclusive capacitação aos docentes; Curso de Pós-graduação para o magistério em convênio com UFPB e UEPB; Adequação das normas de segurança e higiene das cozinhas e depósitos das unidades escolares e Creis; Espaço adequado para as bibliotecas nas escolas; Abastecimento dos CREI e Unidades Escolares de material de recreação e didático pedagógico; Capacitação para recreadores e monitores dos CREI; Agilização na regulamentação dos quadros funcionais das unidades de ensino da rede principalmente nas situações emergenciais; Programa de valorização e acompanhamento da saúde dos Trabalhadores em Educação. (PLANO DE LUTAS 2016)

Observa-se no plano de lutas que as reivindicações dos docentes não se limitavam apenas a questões salariais, mas havia uma expressiva cobrança por melhor infraestrutura nas escolas, recursos pedagógicos, formação profissional, saúde do trabalhador, política de educação inclusiva, dentre outras. Percebe-se também que muitas reivindicações são as mesmas, ano após ano, isso evidencia que os docentes continuavam vivenciando o não atendimento de suas pautas.

No ano de 2016, novamente inicia-se a campanha salarial em janeiro, mês considerado a data-base do magistério. Da parte da gestão municipal, a condução ocorreu no mesmo ritmo do ano anterior, com o envio do ofício que solicitava a audiência desde dezembro de 2015, a reiteração da solicitação no dia 19 de janeiro de 2016 e seguido de um expressivo silêncio como resposta.

Senhor Prefeito,
Sabendo que o dialogo propositivo é a primícia para avançarmos na valorização dos Trabalhadores em Educação, reiteramos nossa solicitação de audiência contida no ofício nº 48/2015 de 29 de dezembro de 2015, a Vossa Excelência para discutirmos o reajuste salarial dos Trabalhadores em

Educação, além de outras reivindicações de natureza pedagógica e de infraestrutura das escolas. [...] (OFICIO DO SINTEM Nº 06/2016)

A entidade foi recebida na segunda semana do mês de fevereiro pelos secretários de educação, administração, IPM e pelo diretor da Diretoria de Gestão Curricular, ocasião em que foi entregue a pauta de reivindicações, lido e explicitado cada ponto contido nela: reposição salarial para ativos e aposentados, pagamento do piso de R\$ 1.334,77 para o professor prestador de serviço polivalente, pagamento de R\$ 1.668,99 para o professor prestador de serviço de disciplina, reajuste de 10,67% para os funcionários da educação, reajuste na gratificação dos diretores de escolas e CREIs, secretários escolares, merendeiras e auxiliares de serviço; gratificação no valor de 30% do vencimento para professores e especialistas que trabalham na SEDEC e CECAPRO; reajuste do valor da GSE dos professores efetivos que excedem a carga horária; regulamentação da licença e bolsa para mestrado e doutorado; cumprimento de calendários de correção dos níveis de progressão horizontal compatíveis com o tempo de serviço na mesma classe, bem como estabelecimento de um calendário de manutenção das unidades de ensino que contemplasse: reformas, climatização e informatização das escolas e CREIs; formação continuada para todos os trabalhadores em educação e continuidade ao pro-funcionário, e abastecimento de todas as escolas e CREIs de material de expediente, didático, pedagógico e merenda. (ATA DA ASSEMBLEIA GERAL SINTEM, 09 MARÇ. 2016).

Apesar de ter ocorrido uma audiência antes do período de carnaval com os secretários de Educação, Finanças e Administração, a Prefeitura não apresentou as devidas repercussões financeiras nem sinalizou dialogar sobre o reajuste, além disso a ausência do Prefeito na audiência, deixava nas entrelinhas que seria novamente um ano de difícil negociação. Conforme falou o presidente do sindicato na imprensa local, os trabalhadores queriam uma audiência com o prefeito, visto que já havia tempo suficiente para uma resposta quanto ao aumento. Além disso, especificamente naquele ano, diante da vedação do período eleitoral de concessão de reajuste, após o dia 31 de março, a diretoria do SINTEM marcou para o dia 09 de março assembleia geral, na qual soberanamente decidiriam os rumos do movimento. Esclareceram, também, que o FUNDEB para esse ano havia superado as expectativas em relação a previsão de 2015, com o saldo da receita de 2015, junto à previsão desse ano, a

Prefeitura poderia tranquilamente conceder o reajuste de 11.36% que foi determinado pelo MEC. (NOBREGA, 2016).

De fato, no dia 09 de março de 2016, os trabalhadores em educação se reuniram em assembleia, às 15h no Auditório do SINTEP, tendo como pauta a negociação salarial.

Figura 29 – Assembleia geral 09 de março de 2016

Figura 30 – Assembleia geral 09 de março de 2016



Fonte: Acervo do SINTEM



Fonte: Acervo do SINTEM

Sabendo da assembleia, a gestão havia enviado na manhã do dia 09 um ofício marcando audiência para o dia 16. Na assembleia, o presidente apresentou os relatos financeiros da evolução do FUNDEB dos dois últimos anos, isso evidenciou que a PMJP possuía um montante de mais de 178 milhões de reais, suficiente para atender a pauta salarial reivindicada. Insuflados pela morosidade do governo em receber a entidade e como estratégia de dar celeridade as negociações, os docentes deliberaram paralisação por quatro dias – 15, 16 e 17 de março – para acompanhar o movimento nacional organizado pela CNTE contra a perda dos trabalhadores em educação e dia 18 realizaram paralisação local, com nova assembleia, a fim de analisar o resultado da audiência. (ATA DA ASSEMBLEIA GERAL SINTEP, 09 MARÇO 2016)

Sob o forte discurso da luta pela garantia de educação de qualidade, o que implicava em boas escolas, condições dignas de trabalho para os profissionais do magistério, melhores salários, os docentes paralisaram as aulas por quatro dias e ocuparam a imprensa para falar do movimento em prol da educação. Além disso, realizaram panfletagem com as pautas nacionais: cumprimento da Lei do Piso; contra a terceirização; contra a entrega das escolas as Organizações sociais, contra

parcelamento dos salários; contra a militarização das escolas públicas; e locais mencionadas anteriormente neste trabalho.

GREVE NACIONAL DA EDUCAÇÃO - DIA DE PANFLETAGEM - NÃO À PERDA DOS DIREITOS DOS TRABALHADORES EM EDUCAÇÃO!

Um dos grandes desafios nos dias atuais é a garantia de educação pública de qualidade para que assim possamos vencer o atraso histórico na educação. A educação brasileira ainda apresenta sérios problemas de quantidade e qualidade que causam prejuízos aos alunos, professores e a todos os brasileiros. A população necessita de boas escolas e os profissionais que nela atuam de condições dignas de trabalho, incluindo melhores salários. É preciso garantir o cumprimento da Lei do Piso e o pagamento do reajuste anual sem a desculpa de crise financeira que está sendo propagada pelos gestores públicos. É necessário que os governos garantam com prioridade recursos financeiros para a educação pública e a valorização dos profissionais da educação, investindo na formação, remuneração, carreira e condições de trabalho. Por isso companheiros, o SINTEM- SINDICATO DOS TRABALHADORES EM EDUCAÇÃO DO MUNICÍPIO DE JOÃO PESSOA, filiado à CNTE, participa efetivamente da luta coletiva e organizada pelos direitos dos trabalhadores em educação e nos dias 15,16, 17 de março estaremos com as atividades paralisadas, unidos em todo o Brasil e no dia 18 com paralisação municipal para exigir, NO ÂMBITO NACIONAL: Pelo cumprimento da lei do Piso; Contra a terceirização; Contra a entrega das escolas às Organizações Sociais (OSs); Contra o parcelamento de salários; Contra a militarização de escolas públicas; Contra a reorganização das escolas.

NO ÂMBITO MUNICIPAL:

Reajuste de 11,36% para ativos e aposentados; Reajuste para os professores prestadores de serviço; Reajuste da GSE para os profissionais do magistério; Calendário de implantação dos níveis da progressão horizontal; Melhorias na Infraestrutura das escolas; Plano de Cargos, Carreira e Remuneração único para Trabalhadores em Educação com reajuste na mesma data; Regulamentação com urgência da ampliação da licença e da bolsa para mestrado e doutorado.

Esperamos que os governantes coloquem a educação em primeiro plano, saiam dos discursos vazios e efetivem concretamente a valorização dos Trabalhadores em Educação para que esses profissionais tenham condições dignas de trabalho e exerçam sua profissão com dignidade.

“Se a educação sozinha não transforma a sociedade, sem ela, tampouco a sociedade muda.” Paulo Freire

SINTEM - A FORÇA DA UNIÃO COM PARTICIPAÇÃO E LUTA!
(PANFLETO DO SINTEM, MARÇ. 2016)

Figura 31 – Panfletagem, 17 março de 2016**Figura 32** – Entrevista no rádio, 15 de março de 2016**Fonte:** Acervo do SINTEM**Fonte:** Acervo do SINTEM

A tão esperada audiência não trouxe resultados positivos para os representantes dos docentes à mesa. Conforme relatado na assembleia do dia 17 de março de 2016: Na mesa de negociação, os secretários apresentaram em projetor a situação financeira da prefeitura referente aos anos de 2015 e 2016 para alegar a situação da crise. Situação esta da qual os representantes ali presentes tinham uma visão diferente, por isso contra-argumentaram veementemente, questionaram por que os dados do FUNDEB não constavam na exposição apresentada, pois só naquele ano já havia acontecido um aumento de 2% e a projeção era de mais crescimento. A audiência foi encerrada sem uma definição por parte do Governo, o prefeito ficou de convocar a diretoria do SINTEM para outra audiência em que seria apresentada uma proposta final no dia 22 de março.

Ao avaliarem a referida mesa de negociação, os docentes enfatizaram que essa morosidade era estratégia da PMJP para esgotar o prazo para reajuste, alegaram a precariedade da infraestrutura das escolas e a ausência de material didático pedagógico. Decidiram retornar as aulas na segunda-feira (21) e reunirem-se em assembleia no dia 23, dessa vez com indicativo de greve e um Ato Público caso o prefeito não atendesse as reivindicações da categoria. (ATA DA ASSEMBLEIA GERAL SINTEM, 17 MARÇ. 2016).

A audiência ocorrida no dia 23 representou um teste de paciência e resistência para os docentes ali presentes, pois sob a justificativa de que a equipe ainda não tinha chegado a um consenso final o, prefeito Luciano Cartaxo solicitou prazo até a segunda-feira (28), dia em que receberia a direção do SINTEM em audiência e apresentaria a proposta de reajuste. A categoria decidiu por ampla maioria retornar as

atividades normais na segunda-feira (28), com mobilizações nas escolas, paralisar as atividades na terça-feira (29), com indicativo de greve, dia em que seria realizada nova assembleia geral às 15h no auditório do SINTEP, onde seria analisada a proposta de reajuste encaminhada pela PMJP. Nesse momento, embora já houvesse indicativo de greve desde a assembleia anterior, a intenção era aguardar pela proposta do governo. (ATA DA ASSEMBLEIA GERAL SINTEP, 23 MARÇ. 2016).

No dia 23, a diretoria vivenciou uma mesa de negociação desgastante e frustrante, quando o prefeito Luciano Cartaxo anunciou um aumento de 5,44% a 500 professores para não continuar no descumprimento da Lei do Piso e anunciou 0% de aumento para os demais Trabalhadores em Educação. A prefeitura alegou a lei de responsabilidade fiscal como esteio para frear todo tipo de reajuste e não concedeu sequer a inflação. Na fala do presidente do Sindicato, desde dezembro de 2015 encaminharam a luta com a categoria, procurando o diálogo, não queimando etapas, mas infelizmente o Governo não teve a educação como prioridade e desrespeitou toda a categoria de Trabalhadores em Educação. Mesmo sendo ano eleitoral, ocasião em que pesava o prazo para concessão de aumento salarial, iriam até o dia 03 de abril buscar o reajuste de 11,36% e se até lá o prefeito não repensasse aquela proposta inaceitável, iriam buscar a inflação que era o reajuste mínimo garantido por lei em qualquer mês do ano eleitoral. Outras falas deram o tom de indignação como o 0% oferecido aos mais de 8.500 trabalhadores, bem como o não atendimento de nenhuma reivindicação que incidisse em ônus, aprovaram por ampla maioria, paralisação das atividades a partir do dia seguinte, quarta-feira, 30, até sexta-feira, 01 de abril. A categoria decidiu por greve geral por tempo indeterminado, com agenda de mobilização de ocupação da Câmara Municipal no dia 30, protesto na Lagoa no dia 31 e Ato Público no CAM no dia 01 de abril. (ATA DA ASSEMBLEIA GERAL SINTEP, 29 MARÇ. 2016).

Diferentemente do ano anterior, quando os professores tiveram negado o pedido de audiência na Câmara Municipal, ao ponto de terem que ocupar o espaço por meio de ato de resistência, nesse ano a audiência naquela Casa resultou na criação de comissão para discussão das reivindicações dos professores. As imagens abaixo mostram a repercussão do movimento paredista:

Figura 33 – Entrevista à TV local 31 de março, 2016



Fonte: Arquivo do SINTEM

Figura 34 – Audiência na Câmara Municipal 30 de março, 2016



Fonte: Arquivo do SINTEM

Figura 35 – Ato público no CAM, 01 de abril, 2016



Fonte: Arquivo do SINTEM

Formado o comando de greve algumas ações foram organizadas: fixação dos cartazes nas escolas, visitas às escolas que estivessem abertas para convencer os docentes a aderirem ao movimento paredista, divulgação na mídia e aulas públicas nos bairros.

Sobre os resultados da audiência, observa-se que ao implantar reajuste apenas a um pequeno grupo que ganhava abaixo do piso a gestão desconsiderava o PCCR do magistério, não respeitando o percentual de diferença salarial entre as classes. Além disso, também não estava cumprindo acordos já firmados em documentos como a questão da regulamentação do aumento do tempo de licença para doutorado e da bolsa para quem está cursando mestrado e doutorado, firmados na negociação salarial do ano de 2015.

Da aprendizagem do movimento paredista do ano de 2015 e a decretação da ilegalidade por ser considerada a educação serviço essencial, ao comunicar a greve à gestão, a fim de garantir o cumprimento dos requisitos formais que regem o movimento paredista, na forma da lei, a entidade representativa buscou a intermediação da Superintendência Regional do Trabalho e Emprego para definição das escalas numéricas de trabalho para que fossem mantidos os serviços essenciais à população e comunicou ao Ministério Público do Trabalho a intervenção para assegurar os direitos dos trabalhadores e o interesse público da população:

O SINDICATO DOS TRABALHADORES EM EDUCAÇÃO DO MUNICÍPIO DE JOÃO PESSOA- SINTEM, inscrito no CNPJ sob nº 08301673000193, com sede na Av. dos Tabajaras, 799, Centro, cidade de João Pessoa, neste ato representado por seu Presidente Valdegil Daniel de Assis, vem comunicar a Vossa Excelência que na Instância deliberativa competente desta Entidade, Assembleia Geral, no último dia 29 de março de 2016, **a categoria deliberou**

por deflagrar movimento paredista por tempo indeterminado, a ser realizado a partir do dia 04 de abril de 2016, tendo em vista a negativa do Governo Municipal em apresentar propostas que atendam às justas reivindicações, quais sejam:

- 1-Reajuste salarial para todos os Trabalhadores em Educação ativos e aposentados que recomponha as perdas da inflação do ano de 2015;
- 2- Regulamentação da ampliação da licença para doutorado e bolsas para mestrado e doutorado;
- 3- Calendário de correção dos níveis da progressão horizontal de acordo com o tempo de serviço na mesma classe (titulação), contemplando a correção total para quem solicitar aposentadoria;
- 4- Calendário de manutenção, reformas, climatização, informatização das escolas e CREIs;
- 5- Suprir todas escolas e CREIs com de material de expediente, material permanente, didático, pedagógico, material de recreação e merenda;
- 6- Estabelecer convênios com UFPB, UEPB e outras instituições para oferecer cursos de pós-graduação.

Informamos que estamos solicitando a intermediação da Superintendência Regional do Trabalho e Emprego para definição das escalas numéricas de trabalho para que sejam mantidos os serviços essenciais a população do Município de João Pessoa e estamos comunicando ao Ministério Público do Trabalho a intervenção para assegurar os direitos dos trabalhadores e o interesse público da população.

Fica desde já advertida a Prefeitura Municipal de João Pessoa do teor do art. 6º§ 2º da Lei nº 7.783/89 que trata da vedação do empregador de “adotar meios para constranger o empregado ao comparecimento ao trabalho”, bem como capazes de frustrar a divulgação do movimento”, como também do art.7º, parágrafo único que veda “a rescisão de contrato de trabalho durante a greve, bem como a contratação de trabalhadores substitutos, exceto na ocorrência das hipóteses previstas nos arts. 9º e 14”. Além do caput do art. 7º que determina a suspensão do contrato de trabalho.

Diante a omissão legislativa, o STF entendeu, encontrando-se pacificado, que o servidor público pode utilizar da Lei nº 7.783/89 (Lei Geral da Greve) para regulamentar o exercício do direito de greve.

Assim, uma vez cumpridas as formalidades de praxe, nos colocamos a disposição de V.Ex^a, para os esclarecimentos que se fizerem necessários, bem como a nossa disposição para a qualquer momento restabelecer as negociações.

(OFÍCIO SINTEM nº 18/2016)

Comunicada a greve no dia 30 de abril, no dia 01 o prefeito juntamente com seu secretariado recebeu o SINTEM, ao contrário do que se esperava, para informar que não concederia aumento salarial em virtude da Lei de responsabilidade Fiscal e que estava cumprindo a Lei do Piso. Propôs discutir os pontos da pauta que não representasse despesas. Como se não bastasse essa negativa, a partir daquela data só poderia ser cobrado da PMJP o índice da inflação, também já era ventilado que a greve tinha sido judicializada pela gestão, motivo que suscitou durante a assembleia o questionamento pela oposição ao SINTEM acerca da assessoria jurídica, com críticas às ações jurídicas impetradas pelo Sindicato no ano anterior. Tal discussão provocou descontentamento da base apoiadora da atual diretoria. Para dirimir essa questão, o presidente sugeriu que o comando de greve indicasse a banca de

advogados, pois o sindicato sempre foi transparente com as ações. Finalizou que fariam doação de sangue para chamar atenção da luta dos educadores, filmariam as condições físicas das escolas para dossiê, realizariam aulas públicas nos polos, manteriam os CREIs abertos para atender os 30% das unidades funcionando e até a resolução do Ministério do Trabalho sobre o assunto, continuariam da greve. (ATA DA ASSEMBLEIA GERAL SINTEM, 05 DE ABRIL 2016).

Novamente, em tempo recorde, o governo municipal lançou mão da judicialização da greve, já na manhã do dia 10, nos meios de comunicação e através dos portais da gestão circulava a notícia de que a greve dos professores havia sido decretada ilegal e que eles retornariam as aulas no dia seguinte, 11. No entanto, a entidade ainda não havia sido notificada da decisão, nem a decisão judicial publicada, assim a greve continuava. Para esclarecer e manter a unidade dos docentes no movimento, o Sindicato divulgou nota na qual enfatizava que a educação deveria ser prioridade e não mero discurso, também os motivos da greve, dentre eles, a recomposição das perdas da inflação de nossos salários; pelo cumprimento de negociações firmadas em mesa de negociação anterior que não foram efetivadas; por melhorias das condições infraestruturais das unidades de ensino; por valorização profissional; por melhores condições de trabalho e em defesa do nosso PCCR e reforçava que o prazo indicado pela justiça para suspensão da greve era de 48 horas após a publicação da decisão judicial no diário da justiça o que não havia ocorrido:

Companheiros e companheiras, a nossa greve é o instrumento legal de luta em virtude do não atendimento de nossas reivindicações por parte do governo. Como já é de praxe, a gestão preferiu optar pela judicialização em vez de dialogar e negociar. Dentre outras coisas, nossa luta é pela recomposição das perdas da inflação de nossos salários; pelo cumprimento de negociações firmadas em mesa de negociação anterior que não foram efetivadas; por melhorias das condições infraestruturais das unidades de ensino; por valorização profissional; por melhores condições de trabalho e em defesa do nosso PCCR. A educação tem que ser prioridade, não deve ser tão somente discurso! A imprensa e o poder público municipal divulgaram que estaríamos voltando segunda-feira (11), por motivo da ordem judicial de suspensão da greve. Mas, a verdade é que o prazo indicado pela justiça para suspensão da greve é de 48 horas após a publicação da decisão judicial no diário da justiça. Até agora ela não foi publicada. Portanto, a greve continua! A nossa assembleia é a instância máxima deliberativa para tratarmos sobre esse fato, para decidirmos se a greve será suspensa ou se continuará. Sendo assim, conforme aprovado em assembleia na última terça-feira (05), temos nova assembleia marcada para quarta-feira (13) onde avaliaremos juntos o nosso movimento. Informo que no mesmo dia em que fomos citados nossa assessoria jurídica já começou a trabalhar para fazer nossa defesa e cumprir todos os prazos. Essa luta é de todos nós! Sigamos juntos com PARTICIPAÇÃO E LUTA. SINTEM (NOTA DO SINTEM, 10 DE ABRIL DE 2016).

Conforme consta em ata, os trabalhadores em educação reuniram-se em assembleia na tarde do mesmo dia para avaliação da greve e das propostas. Foi uma assembleia acalorada com muitas falas de repúdio. A estratégia do governo em mais uma vez judicializar o movimento ao invés de dialogar, em todas as falas havia a afirmativa de que a greve era um instrumento de luta. Após a avaliação, deliberaram pelo cumprimento da decisão judicial, sendo lançadas duas propostas:

- 1- Suspensão da greve após as 48 horas depois de citados.
- 2- Suspensão da greve a partir do dia 13.

Venceu a proposta 1 e outras ações foram encaminhadas como forma de luta, inclusive com uma campanha denominada “ Lutando pela Educação”, cuja ação inicial seria de, quando as aulas fossem retomadas, alunos, professores, funcionários, pais e toda comunidade escolar dariam um abraço ao redor das escolas simbolizando a unidade em prol da educação de qualidade, as fotos seriam encaminhadas para o Sindicato para divulgação nas redes sociais. Na manhã do dia 14 de abril, dez dias após o início do movimento paredista, o Sindicato foi citado pelo desembargador João Alves da Silva para o cumprimento da decisão judicial em 48h a partir da intimação, sob pena de multa à entidade, computação de faltas aos professores e desconto nos vencimentos, caso fosse descumprida a ordem judicial. Portanto, o prazo se extinguiria na terça-feira, 19. Perante a intimação, a entidade comunicou à categoria o recebimento do documento e a decisão da assembleia de retornar apenas decorrido o prazo estipulado pela justiça e de que as atividades de mobilizações previamente organizadas aconteceriam. Orientou, então, as unidades educativas a fazerem o calendário de reposição, ao mesmo tempo o SINTEM estaria empenhado em tratar dos tramites legais da suspensão da greve, como buscar a retomada do diálogo acerca das reivindicações da categoria.

Da trajetória de luta aqui exposta, observamos as diversas forças contrárias que buscaram enfraquecer e desmobilizar o movimento, pelo uso das mais variadas estratégias, inclusive a judicial, que colocaram os docentes numa situação de vulnerabilidade trabalhista, mas também revelaram a força – a exemplo da greve do ano 2015. Um aspecto diferenciado é que além das pautas salariais, outras reivindicações também estiveram presentes nas campanhas, embora, no bojo das greves, elas também não tenham sido alcançadas. É evidente que ocorreram ganhos, sobretudo quanto ao fortalecimento da consciência de classe, à formação política de

uma categoria que se viu no embate do movimento paredista, impelida a cobrar seus direitos e criar estratégias de lutas. Além disso, houve ampliação da visão política sobre o projeto dos governantes para a educação. A greve também representou um reavivamento do sindicalismo docente, que precisou estar firme na condução coletiva e democrática do movimento.

Diante do exposto, podemos considerar a greve como um instrumento de luta da classe, como uma garantia constitucional do servidor público civil, por isso deve ser exercida em sua plenitude, sem punições ou restrições quando praticada dentro da legalidade, sendo necessário que haja coerência e boa-fé nas negociações, com preservação sempre das condições dignas de trabalho e do princípio da dignidade da pessoa humana, em relação aos vencimentos e respectivos aumentos remuneratórios, de forma a capacitar o servidor a sustentar sua família e a ter boas condições de saúde, educação e lazer.

4.8 UMA TENTATIVA DE SÍNTESE ACERCA DA ATUAÇÃO DO SINTEM NA BUSCA DA VALORIZAÇÃO DOCENTE

Este último item do presente capítulo tem por objetivo fazer uma síntese do processo de análise da atuação do sindicato na busca da valorização docente e no contexto de expansão do financiamento público da educação, por meio do FUNDEB. Portanto, trataremos sobre as políticas de financiamento da educação no município de João Pessoa e sobre a valorização docente correspondente ao período de 2007 a 2016, a partir da análise da evolução salarial dos docentes no recorte temporal desse estudo e da apresentação de ganhos, avanços e/ou perdas. Por último, analisaremos os retrocessos e os desafios no que se refere à valorização docente na atual conjuntura política das reformas trabalhistas.

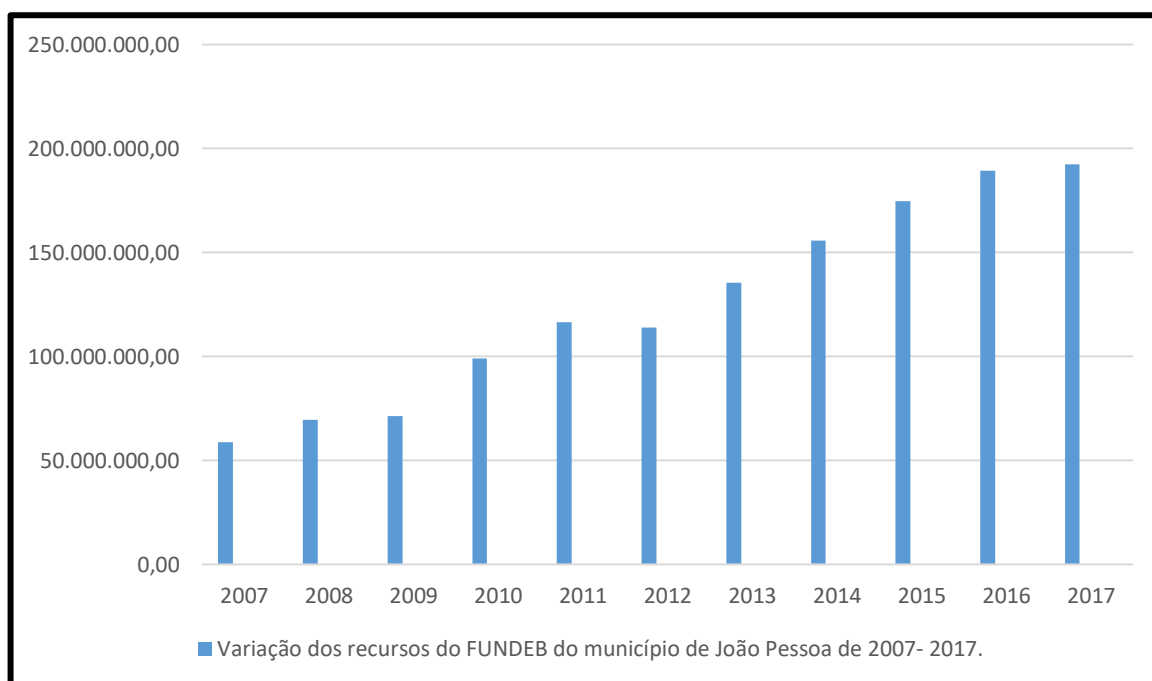
Para realizar a análise proposta acerca da evolução salarial de professores e professoras da rede municipal de ensino de João Pessoa, é necessário situar, ainda que de forma breve, as condições gerais de financiamento da educação a partir de 2007, ano em que foi criado o FUNDEB (Fundo de Manutenção e Desenvolvimento da Educação Básica e de Valorização dos Profissionais da Educação), destinado a prover os recursos para toda a educação básica.⁷ Segundo a norma do FUNDEB, no

⁷ Diversos estudos mostraram a dinâmica de financiamento da educação básica a partir do Fundeb, bem como seus impactos sobre as matrículas, o rendimento escolar e até mesmo sobre a valorização docente. Este estudo

mínimo 60% desses recursos devem ser aplicados na remuneração dos profissionais da educação.

Neste estudo iremos, inicialmente, fazer uma comparação de como se deu o comportamento dos recursos do Fundeb em João Pessoa no período de 2007 a 2017. O gráfico abaixo mostra a evolução dos recursos do Fundo disponibilizados ao município:

Gráfico I – Variação dos recursos do FUNDEB do município de João Pessoa (2007-2017)



Fontes: STN (Disponível em: http://www3.tesouro.gov.br/estados_municipios/municipios). Site do banco do Brasil. (Disponível em: <https://www42.bb.com.br/portalbb/daf/beneficiario,802,4647,4652,0,1.bbx>). Gráfico elaborado pelo autor.

Os valores estão colocados em milhões de reais. Conforme se vê, a evolução se apresenta positiva até 2015, embora com algumas oscilações negativas. Em 2012, por exemplo, houve uma queda, muito provavelmente em decorrência da crise mundial de 2008/2009, que afetou a economia nacional, mas que, no Brasil, impactou as finanças públicas nos anos subsequentes. Observa-se, em suma, que nos governos liderados pelo Partido dos Trabalhadores (PT), inicialmente com Lula da Silva e posteriormente com Dilma Rousseff, a curva manteve-se ascendente. A partir

não tem a pretensão de fazer um apanhado pormenorizado dessas pesquisas. Para tanto, sugerimos que sejam consultado tais estudos.

de 2016, esse crescimento é contido e praticamente estabiliza em 2017, já no governo de Michel Temer, que veio assumir após o golpe jurídico-midiático que impediu a continuidade do governo de Dilma Rousseff.

Em termos gerais, os recursos do FUNDEB, em João Pessoa, saltaram de 59 milhões de reais em 2007 para 192 milhões em 2017, um crescimento mais de 200% no período analisado. Considerando que pelas regras do FUNDEB, pelo menos 60% dos recursos devem ser aplicados para pagamento da remuneração dos profissionais da educação, é de se perguntar: como ocorreu essa aplicação, tendo como parâmetro o indexador da variação do Piso Salarial Nacional?

A tabela que se segue apresenta a evolução do reajuste do PSPN e da remuneração dos profissionais da educação do município de João Pessoa.

Tabela I – Percentuais de reajustes do piso e remuneração (2007 - 2017)

ANO	REAJUSTE DO PISO %	REAJUSTE DA REMUNERAÇÃO %
2007	*	8,0
2008	*	8,05
2009	**	10
2010	7,68	10
2011	15,85	25,31
2012	22,22	35,61
2013	7,97	10
2014	8,32	8,32
2015	13,01	8,21
2016	11,36	0
2017	7,64	5

Fonte: Site do MEC. Tabela salarial dos profissionais do magistério em quadro efetivo do Município de João Pessoa – PB. Tabela elaborada pelo autor.

* Em 2007 e 2008 não havia Piso Salarial.

** 2009 foi o ano em que o Piso entrou em vigor, sendo estabelecido o valor de 950 reais como referência para cálculo dos anos subsequentes.

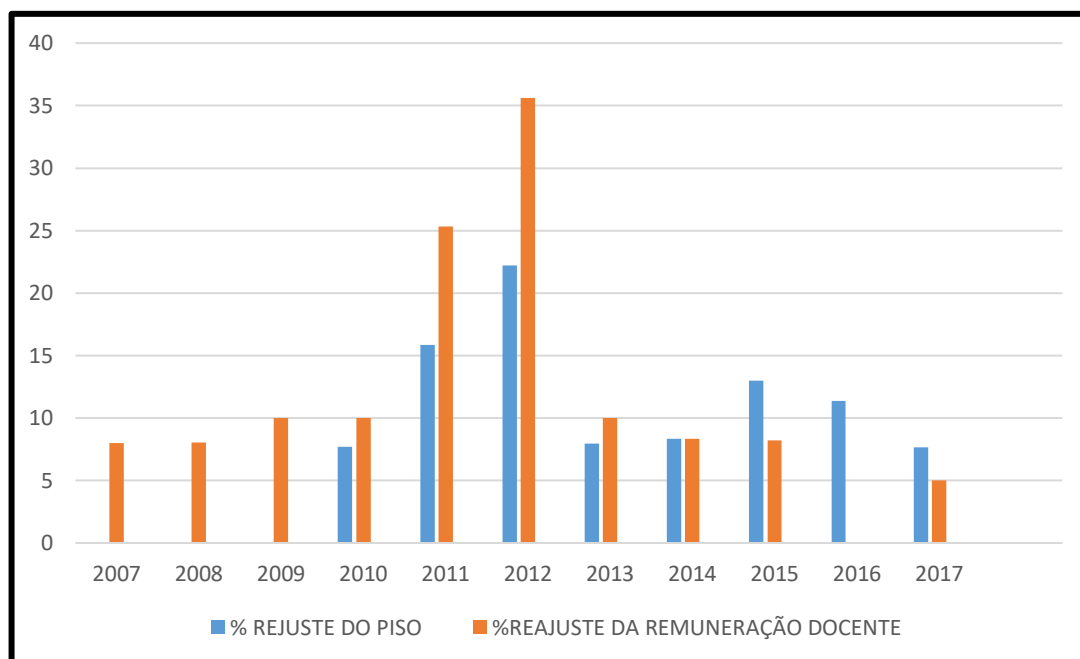
É importante destacar que no Plano de Cargos e Carreira de João Pessoa estão agraciados na carreira tanto os professores, ou seja, o magistério, bem como os especialistas, que são psicólogos educacionais, orientadores educacionais, supervisores educacionais, assistentes sociais escolares e gestores educacionais. Portanto, toda a categoria está incluída também no PCCR do magistério.

Vamos observar de 2010 até 2014, os reajustes foram iguais ou superiores ao PSPN, sendo que em 2011 e 2012, esses valores atingiram seus maiores percentuais. Em 2011, o reajuste do Piso foi de 15,85%, enquanto o reajuste da remuneração da carreira do magistério foi de 25,31%. Qual foi o fator preponderante para isso ocorresse? A entrada em vigor do PCCR aprovado em 2010, mas que fora implantado nos contracheques no ano seguinte. Em 2012, o reajuste do Piso foi de 22, 22%. Já a variação da remuneração de João Pessoa foi de 35,61, maior de que o Piso.

Esse reajuste foi interessante e se explica pelo fato de que, na época em que se conseguiu alterar a questão das horas atividades, a carga horária da categoria passou de 25 para 30 horas, o que resultou nesse substancial reajuste, o qual incide, ainda, na gratificação da docência, que também passou de 25 para 30%.

Merece destaque o fato de se trata de um reajuste para o nível inicial, para a classe inicial melhor dizendo. Contudo, visto que o PCCR do magistério é escalonado por titulação, os reajustes alcançam todos os níveis. O gráfico a seguir detalha as alterações do PSPN e da tabela do PCCR de João Pessoa de maneira mais didática:

Gráfico II – Reajuste do piso e remuneração dos profissionais do magistério em quadro efetivo do município de João Pessoa (2007-2017)



Fonte: Site do MEC. Tabela salarial dos profissionais do magistério em quadro efetivo do Município de João Pessoa – PB. Gráfico elaborado pelo autor.

Em síntese, podemos concluir que entre os anos de 2010 a 2013, a categoria obteve reajustes superiores ao PSPN. Em 2014, o reajuste foi idêntico e, a partir de então, a política municipal foi de reajustes abaixo do Piso salarial nacional. Note-se que em 2016 o reajuste foi zero.

A despeito de lutas e movimentos que o Sindicato travou, é visível a mudança na política de valorização do magistério, sobretudo pela mudança no cenário nacional após o golpe jurídico-midiático. Portanto, em 2017, os salários da categoria foram estabelecidos no seguinte patamar:

Figura 36: Tabela de remuneração dos profissionais do magistério do município de João Pessoa ano de 2017

NÍVEIS		I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII
ED. BÁSICA I e II									
CLASSE A NORMAL 2017 ABRIL ED. BAS. I	docência	1724,10	1724,10	1724,10	1724,10	1761,02	1813,82	1868,24	1924,29
		517,23	517,23	517,23	517,23	528,31	544,15	560,47	577,28
		2241,33	2241,33	2241,33	2241,33	2289,33	2357,97	2428,71	2501,57
CLASSE B LICENCIADO 2017 ABRIL	docência	2086,28	2148,87	2213,35	2279,74	2348,13	2418,57	2491,13	2565,86
		625,89	644,66	664,00	683,92	704,44	725,57	747,34	779,76
		2712,17	2793,53	2877,35	2963,66	3052,57	3144,14	3238,47	3345,62
CLASSE C ESPECIALIZAÇÃO 2017 ABRIL	docência	2694,23	2775,05	2858,30	2944,07	3032,39	3123,36	3217,06	3313,57
		808,27	832,52	857,49	883,22	909,72	937,01	965,11	994,07
		3502,50	3607,57	3715,79	3827,29	3942,11	4060,37	4182,17	4307,64
CLASSE D MESTRADO 2017 ABRIL	docência	3479,33	3583,72	3691,23	3801,96	3916,01	4033,49	4154,49	4279,12
		1043,80	1075,12	1107,37	1140,59	1174,80	1210,05	1246,34	1283,74
		4523,13	4658,84	4798,60	4942,55	5090,81	5243,54	5400,83	5562,86
CLASSE E DOUTORADO 2017 ABRIL	docência	4493,21	4628,00	4766,85	4909,86	5057,15	5208,86	5365,13	5526,08
		1347,96	1388,4	1430,05	1472,96	1517,14	1562,66	1609,54	1657,82
		5841,17	6016,40	6196,90	6382,82	6574,29	6771,52	6974,67	7183,90

Fonte: Arquivo do SINTEM.

Portanto, chegamos ao décimo ano de vigência do FUNDEB com uma tabela de remuneração que tem no primeiro nível da classe o equivalente ao valor nacional do PSPN, no vencimento básico, proporcional à carga horária de 30 horas. Contudo, esse valor é congelado para os três níveis seguintes, o que desvirtua a estrutura básica da carreira horizontal dessa classe.

Nas classes seguintes se mantém valores acima do piso salarial nacional de modo proporcional à carga horária de 30 horas. Há que se chamar a atenção que essas classes são ocupadas por graduados e pós-graduados e que constituem a ampla maioria da categoria.

A grande luta do momento, além da reposição dos valores atualizados dos salários em relação ao índice do Piso Salarial Nacional, é que se faça a regulamentação, através de normativo do Executivo, para tornar automática a mudança de níveis que corresponde à carreira horizontal.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este estudo buscou analisar o papel do sindicato no embate pela valorização dos profissionais do magistério no município de João Pessoa. Adicionalmente, acompanhou a evolução da remuneração dos docentes na capital paraibana no contexto de implantação e implementação do FUNDEB. Dito de outra maneira, tivemos como grande objetivo de nossa pesquisa compreender a forma como o sindicato atuou e vem atuando para que houvesse efetivação da política de valorização dos profissionais de educação no município. Portanto, como parte de um estudo que trata da política de financiamento da educação, buscamos compreender como tem se dado a implantação de políticas de fundos educacionais, notadamente o FUNDEB, que subvinculam recursos para a valorização do magistério, particularmente no que diz respeito ao piso salarial e ao plano de carreira e remuneração dos trabalhadores em educação do município de João Pessoa entre 2007 a 2017.

A pesquisa revelou que as políticas públicas voltadas para a garantia de educação de qualidade foram implementadas no Brasil nas últimas décadas, a exemplo dos fundos educacionais. Assim como a contemplação, na forma da Lei, de valorização dos profissionais da educação por meio de destinação de recursos à educação. Entretanto, os docentes vivenciam discrepâncias entre os recursos garantidos pelas políticas públicas e a efetivação de valorização, traduzida por formação, remuneração, carreira e condições de trabalho. Essas discrepâncias geram legítimas reivindicações dos trabalhadores.

No perscrutar da construção da História do SINTEM, vimos que ele nasceu da necessidade de organização de uma categoria profissional em busca de direitos trabalhistas, dentre eles, melhores condições de vida, o que trouxe despertar político dos professores, aspecto fundamental para os embates posteriormente travados, a exemplo dos movimentos paredistas descritos neste trabalho que mesmo não trazendo os ganhos salariais reivindicados na totalidade, resultaram em fortalecimento da categoria na resistência e amadurecimento na condução do movimento paredista, no respeito ao contraditório das lutas internas, legítimas das classes. Ao mesmo tempo o Sindicato foi instigado a buscar outras formas de lutas, para além do movimento grevista, como os fóruns de debates e mobilizações.

As análises revelaram que o Sindicato desempenhou um importante papel em busca da valorização profissional sobretudo na implantação do Plano de Cargo e Carreiras e Remuneração do Magistério Municipal (PCCR) em 1998, fato que representou um avanço significativo no âmbito da valorização docente, pois estabeleceu isonomia salarial por titulação e por tempo de atuação no magistério, estruturando a carreira docente. Esse último aspecto motivou a investidora na profissão docente no município de João Pessoa em função de salários competitivos e uma evolução na carreira ao longo dos anos. Consequentemente, a conquista do PCCR trouxe o concurso público, diminuindo a precariedade no magistério, ao mesmo tempo, melhorando a qualidade da educação.

Quanto à evolução salarial, a garantia na legislação, atrelada as ações do sindicato, descritas nesta pesquisa, resultou em avanços significativos da remuneração docente, entre os anos de 2007 e 2014, particularmente de 2010 até 2014 com reajustes iguais ou superiores ao o Piso Salarial Profissional Nacional (PSPN).

Finalizando esta Dissertação, cabe pontuar, ainda que rapidamente, o cenário atual e suas repercussões na valorização docente. Uma das dificuldades é o quadro de crise econômica e política. A crise econômica faz com que as receitas que dão origem ao FUNDEB, por exemplo, diminuam. Nesse cenário, o movimento docente tende a ficar na defensiva em termos de negociações salariais. E mesmo com greves e paralisações, os ganhos são bem menores.

Outra preocupação diz respeito à vigência do FUNDEB. Em 2020 esse fundo será extinto. O novo governo, que assumiu agora em 2019, não sinalizou para onde vai caminhar em termos de financiamento da educação. Seus ideólogos tratam a educação como mercado e tendem a defender propostas como *Voucher* e privatizações.

Em nossa ótica, temos que trabalhar por um novo FUNDEB. Essa é uma preocupação de todo o magistério, de todos os profissionais da educação e das entidades sindicais que são atuantes. Nesse novo fundo, a participação da União terá que ser necessariamente maior para complementar as verbas municipais e estaduais e cumprir o que preconiza o Plano Nacional de Educação. Defendemos ainda que sejam retirados os gastos educacionais da Lei de Responsabilidade Fiscal. Isso seria uma solução para que fosse possível negociar salários mais justos para o magistério. Por fim, devemos ampliar as articulações políticas com a sociedade, de modo a evitar

a completa privatização do ensino, às vezes disfarçada sob contratos de gestão com organizações sociais que estão adentrando na educação e na saúde. Por que pensar nisso? Porque quando eles usam a organização social, o que é gasto como organização social, ela não entra na Lei de Responsabilidade Fiscal. Então, eles tiram a responsabilidade deles e colocam para a administração de uma organização social aí. É outro fator importante que a gente deve considerar como uma etapa a ser vencida: a questão da privatização da educação em todas as etapas do ensino.

Esses são os desafios que vamos enfrentar nesse futuro imediato.

REFERÊNCIAS

ALMEIDA, António J.. **O que esperam os trabalhadores dos sindicatos? Entre militantes e clientes.** In *Investigação e intervenção em recursos humanos: gestão para a cidadania*, ed. Araújo, Manuel e Martins. 2012.

ALVES, Thiago, PINTO José Resende. **Remuneração e características do trabalho docente no Brasil: um aporte.** *Cadernos de pesquisa* v.41 n.143 maio/ago.-. 2011 607.

ALVIM, Zuleika M. F. **A participação política da mulher no início da industrialização em São Paulo.** *Revista de História*, São Paulo, n. 114: 61-84, jan.-jul. 1983. Disponível em: <file:///C:/Users/Maur%C3%ADcio/Downloads/62062-Texto%20do%20artigo-80636-1-10-20130919.pdf>. Acesso em: 01 nov 2018.

ANDERSON, Perry. Balanço do neoliberalismo. In SADER, Emir & GENTILI, Pablo (orgs.) **Pós-neoliberalismo: as políticas sociais e o Estado democrático.** Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1995, p. 9-23.)

ANTUNES, Ricardo. **O que é sindicalismo.** 18 ed. São Paulo: Brasiliense, 1991.

ARAGÃO, Wilson Honorato. **As contradições do cotidiano de um dirigente sindical.** Dissertação defendida no Mestrado em Educação da UFPB, João Pessoa, 1994.

_____. **As contradições do cotidiano de um dirigente sindical.** João Pessoa: Editora Universitária/ UFPB, 2007.

ARAUJO, G. C. **Estado, política educacional e direito à educação no Brasil.** *Educar em Revista*, Curitiba, Brasil, n. 39, p. 279-292, jan./abr. 2011. Editora UFPR

ATAS DE ASSEMBLEIAS. APEM-JP/ SINTEM 1980- 2016

BRASIL. Constituições Brasileiras: 1934. vol. III. Brasília: Senado Federal e Ministério da Ciência e Tecnologia, Centro de Estudos Estratégicos, 2001c.

_____. Constituições Brasileiras: 1946. vol. V. Brasília: Senado Federal e Ministério da Ciência e Tecnologia, Centro de Estudos Estratégicos, 2001e.

_____. Constituições Brasileiras: 1967. vol. VI. Brasília: Senado Federal e Ministério da Ciência e Tecnologia, Centro de Estudos Estratégicos, 2001f.

_____. Constituições Brasileiras: 1988. vol. VII. Brasília: Senado Federal e Ministério da Ciência e Tecnologia, Centro de Estudos Estratégicos, 2003.

_____. **Emenda Constitucional nº 14, de 12/09/1996.** Disponível em <http://www.planalto.gov.br>. Data de acesso em 24/08/2016.

_____. **Emenda Constitucional nº 53, de 19/12/2006.** Disponível em <http://www.planalto.gov.br>. Data de acesso em 10/06/2013.

_____. **Lei 9.394, de 20/12/1996 (Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional).** Disponível em <http://www.mec.gov.br>. Data de acesso em 24/08/2016.

_____. **Lei 11.738, de 16/07/2008 (Lei do Piso Salarial Profissional Nacional).** Disponível em <http://www.planalto.gov.com.br>. Data de acesso em 24/08/2016.

_____. **LEI DE 15 DE OUTUBRO DE 1827.** Disponível em: http://www2.camara.leg.br/legin/fed/lei_sn/1824-1899/lei-38398-15-outubro-1827-566692-publicacaooriginal-90222-pl.html>. Acesso em: 17 jun 2018.

_____. **LEI Nº 7.783, de 28 de junho de 1989.** Dispõe sobre o exercício do direito de greve, define as atividades essenciais, regula o atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade, e dá outras providências. Disponível em: < <http://www2.camara.leg.br/legin/fed/lei/1989/lei-7783-28-junho-1989-372139-publicacaooriginal-1-pl.html>>. Acesso em: 01 nov 2018.

CAMARGO, Rubens Barbosa de; JACOMINI, Marcia Aparecida. **Remuneração de professores de escolas públicas no contexto do Fundef**. In: GOUVEA, A. B; PINTO, J. M. de R; FERNANDES, M. D. E. Financiamento da educação no Brasil: os desafios de gastar 10% do PIB em dez anos. Campo Grande: Editora Oeste, 2015, p. 225-256

CARDOSO, Adalberto Moreira. **Os sindicatos no Brasil**. Mercado de trabalho 56.fev 2014. Disponível em http://ipea.gov.br/agencia/images/stories/PDFs/mercadodetrabalho/bmt56_nt01_sindicatos_brasil.pdf. Acesso em 24/08/2016.

CATTANI, Antônio David (org). **Dicionário Crítico sobre Trabalho e Tecnologia**. Petrópolis: Vozes; Porto Alegre: Ed. da UFRGS, 2002.

CENTRO DE PESQUISA E DOCUMENTAÇÃO DE HISTÓRIA CONTEMPORÂNEA DO BRASIL (CPDOC). **Partido Comunista do Brasil (PCB)**. 2018. Disponível em: <<http://cpdoc.fgv.br/producao/dossies/AEraVargas1/anos20/QuestaoSocial/PartidoComunista>>. Acesso em: 18 jun 2018.

CONFEDERAÇÃO NACIONAL DOS TRABALHADORES EM EDUCAÇÃO (CNTE). **CNTE**. 2018. Disponível em: <http://www.cnte.org.br/index.php/institucional/a-cnte.html>. Acesso em: 19 jun 2018.

_____. **7ª Conferência Nacional de Educação da CNTE**. 2009. Disponível em: https://www.cnte.org.br/images/stories/2012/7a_conferencia_texto_aprovado_plenaria_final.pdf . Acesso em: 16 jun 2018.

_____. **Políticas e gestão da educação da educação básica**: concepções e proposições da CNTE. 2ª ed. Revista e ampliada- Brasília: escola de formação, 2013.

COSTA, Cândida da. **Sindicalismo e democracia; histórico, concepção e prática sindical da CUT**. 2 ed. Recife: Escola Nordeste da CUT;2000.

CRUZ, Helvia Leite. **Condições históricas do sindicalismo docente de educação básica**. 2008. 301f. Tese (Doutorado em Sociologia): Universidade de Brasília: Brasília, 2008.

CURY, Carlos Roberto Jamil. **Estado e políticas de financiamento em educação**. Educação e Sociedade. Campinas, v.28, n.100, p.831-855, out., 2007. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf>Data de acesso em 26/08/2016.

DAL ROSSO, Sadi; LUCIO, Magda de Lima. O Sindicalismo Tardio da Educação Básica no Brasil. **Revista Universidade e Sociedade**. Brasília-DF, ano XIV, nº 33, p. 115-125, 2004.

DICIONÁRIO AURÉLIO DE PORTUGUÊS ONLINE. 2018. Disponível em: <https://dicionariodoaurelio.com/greve>. Acesso em: 04 nov 2018.

DINIZ Cássio. **Associativismo e sindicalismo em Educação: organização e lutas**. EccoS – Rev. Cient., São Paulo, n. 28, p. 231-233, maio/ago. 2012.

DOURADO, Luís Fernandes. **Plano Nacional de Educação (2011-2020): avaliação e perspectivas**. - 2 ed.- Goiânia: Editora UFG, Belo Horizonte: Autêntica Editora, 2011.

DUARTE, Alexandre Willian Barbosa; OLIVEIRA, Dalila Andrade. Trabalho Docente e Desenvolvimento Profissional. **Valorização profissional docente nos sistemas de ensino de Minas Gerais e Pernambuco**. Práxis Educacional. Vitória da Conquista v. 10, n. 17 p. 67-97 jul./dez. 2014. Disponível em <http://periodicos.uesb.br/index.php/praxis/article/viewFile/4527/4328>. Acesso em 03/12/2017.

FERREIRA JR. Amarílio, BITTAR, Marisa A **ditadura militar e a proletarização dos professores**. Educ. Soc., Campinas, vol. 27, n. 97, p. 1159-1179, set./dez. 2006 1159

FREIRE, Paulo. **Pedagogia do oprimido**. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1988.

FRIGOTTO, Gaudêncio. **Educação, sociedade e o papel dos sindicatos num contexto de “vingança do capital” contra os direitos e organizações dos trabalhadores**, (2013). Disponível em: <http://www.sinproeste.org.br/2013/09/>. Acesso em 03/12/2017.

GADOTTI, M. **História das Idéias Pedagógicas**. 8º edição, 5ª impressão, editora Ática, 1996.

GEMAUQUE, Rosana. **A proposta de criação do Fundeb e sua relação com os estudos sobre os impactos do FUNDEF na educação do estado do Pará**. Jornal de políticas educacionais. vol. 1, nº 1 p. 21-39, março de 2007, Disponível em <http://www.jpe.ufpr.br>. Data de acesso. 26/08/2016.

GIL, Antonio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa**. São Paulo: Atlas, 2008.

GOMES, Alberto Albuquerque. **Considerações sobre a pesquisa científica**: em busca de caminhos para a pesquisa científica. Intertemas, Presidente Prudente, v. 5, p. 1-16, nov. 2001.

GONH, M. **Empoderamento e participação da comunidade em políticas sociais**. Saúde e Sociedade, São Paulo, v.13, n.2, p.20-31, mai/ago. 2004.

GOUVEIA, A. B.; FERRAZ, M. **Sindicalismo docente e política educacional: tensões e composições de interesses corporativos e qualidade da educação**. Educar em Revista, n. 48, p. 111-129, 2013.

IIDA, I. **Ergonomia: projeto e produção**. São Paulo: Edgard Blucher; 2005.

INEP. Manifesto dos Pioneiros da Escola Nova. **Revista brasileira de estudos pedagógicos**, v. 1, n. 1, 1944 – Publicação oficial do Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais.

JOÃO PESSOA, Lei, nº 2380 de 06/03/1979. **Estatuto do Servidor Público Municipal.**

_____. Lei nº 8.682 de 26/12/1998. **Plano de Cargos Carreira e Remuneração dos Profissionais de Educação do Município de João Pessoa.**

_____. Lei nº 060 de 29/03/2010. **Plano de Cargos Carreira e Remuneração dos Profissionais de Educação do Município de João Pessoa**

KAPOR, Tatiana Silvério. **Da criação a primeira greve do magistério – APEOESP na sua primeira fase (1945-1963)**. 2012. In: IX Seminário Nacional de Estudos e Pesquisas “História, Sociedade e Educação No Brasil, Universidade Federal da Paraíba, João Pessoa, 2012.

LEÃO, Roberto. **A valorização dos profissionais da Educação como pilar da qualidade**. Observatório do PNE, 2013. Disponível em: <http://www.observatoriodopne.org.br/metaspne/17-valorizacao-professor/analises/a-valorizacao-dos-profissionais-da-educacao-como-pilar-da-qualidade>. Acesso em 03/06/2018.

LOURO, G. Mulheres na sala de aula. In: Mary del Priori (org): **História da Mulher no Brasil**. 10 ed. São Paulo, Contexto, 2012.

MARCÍLIO, Maria Luíza. **História da escola em São Paulo e no Brasil**. São Paulo: Imprensa Oficial do Estado de São Paulo: Instituto Fernad Braudel, 2005.

MARIN, A. J. (1996). **O trabalho docente: núcleo de perspectiva globalizadora de estudos sobre ensino**. In Marin, A. J. (Coord.), Didática e trabalho docente (pp. 23-43). Araraquara: JM Editora.

MARQUES, Gerson, **O estatuto sindical é fundamental para a estruturação das entidades**. Disponível em <http://csb.org.br/noticias/o-estatuto-sindical-e-fundamental-para-a-estruturacao-das-entidades-defende-gerson-marques>. Acesso 23/06/2018

MASSON, Máximo A. Campos. **Campo Educacional, Magistério e Modernidade: A Situação dos Professores na Sociedade Brasileira**. Tese de Doutorado em Educação. Rio de Janeiro: UFRJ, 1997.

MENDES, Danielle Cristina de Brito. **Fundeb: avanços e limites no financiamento da educação básica no Brasil**. Revista Eletrônica de Educação, v.6, nº 2, nov. 2012. Disponível em: <http://www.reveduc.ufscar.br>. Data de acesso em 28/08/2016.

MONLEVADE, João Antonio Cabral de. **Valorização salarial dos professores: o papel do piso salarial profissional nacional como instrumento de valorização dos professores da educação pública básica**. 307 p. Tese (Doutorado em Educação) - Universidade Estadual de Campinas, Campinas – São Paulo. 2000.

NOBREGA, Cândido, **Trabalhadores da Educação de JP cobram de Cartaxo resposta às reivindicações**. 2016. Disponível em: <http://www.paraiba.com.br/2016/02/24/53800-trabalhadores-da-educacao-de-jp-cobram-de-cartaxo-resposta-as-reivindicacoes>. Acesso em: 19 jun .2018.

NOTAS DE ESCLARECIMENTO.SINTEM, 2015- 2016.

NUZZI, Vítor. **Greve geral no Brasil: dos anarquistas ao 'derruba o general'**. Revista do Brasil. 2017. Disponível em: <http://www.redebrasilatual.com.br/revistas/127/greve-geral-ha-100-anos-quando-o-povo-foi-as-ruas> . Acesso em: 19 jun 2018.

OFÍCIOS SINTEM, 2009-2017.

PANFLETO SINTEM, 2016.

PAULA, A. E.H. **A relação entre o Estado e os sindicatos sob uma perspectiva territorial**. São Paulo: Editora UNESP, 2015.

PLANO DE LUTAS, SINTEM 2016.

PINTO, José Marcelino de Rezende. **A política recente de fundos para o financiamento da Educação e seus efeitos no Pacto Federativo**. In: Educação & Sociedade, Campinas, v. 28, n. 100, p. 877-897, out. 2007. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf>. Data de acesso em 02/09/2016.

RÊSES, Erlando da Silva. **De vocação para profissão: organização sindical docente e identidade social do professor**. 2009. In: XIV Congresso Brasileiro de Sociologia 28 a 31 de julho de 2009, Rio de Janeiro (RJ) Grupo de Trabalho: Sindicato, Trabalho e Ações Coletivas. 2009.

RÊSES, Erlando da Silva. **De Vocação para Profissão: Organização Sindical Docente e Identidade Social do Professor**. Tese (Doutorado em Sociologia), Universidade de Brasília, 2008.

RÊSES, Erlando da Silva. **De vocação para profissão: sindicalismo docente da educação básica no Brasil**. Brasília: Paralelo 15, 2015.

RODRIGUES, Iram Jácome. **Sindicalismo e Política: a trajetória da CUT**. São Paulo: Scritta, 1997.

ROMANELLI, O. **História da educação no Brasil**. Petrópolis: Vozes, 1996.

ROSA, João Guimarães. **Grande Sertão: Veredas**. São Paulo: Nova Aguilar. 1994.

ROSSO, Sadi Dal; CRUZ, Hélvia Leite; RÊSES, Erlando da Silva. **Condições de emergência do sindicalismo docente. Pro-Posições**, v. 22, n. 2 (65), p. 111-131, 2011.

SADER, Eder. **Quando Novos Personagens Entraram em Cena: experiência e lutas dos trabalhadores da grande São Paulo (1970- 1980)**. Rio de Janeiro: Paz e terra, 1995.

SERAFIM, M., DIAS, R. **Análise de política: uma revisão da literatura**. Cadernos Gestão Social, Salvador, v. 3, n. 1, maio 2012. Disponível em: . Acesso em: 21 set. 2018.

SILVA, Rita de Cássia da. **Novas tendências do sindicalismo brasileiro: a formação do sindicato estadual dos profissionais de educação (SEPE – Regional V) no período de 1979-1990**. 2006. 273f. Dissertação (Mestrado Profissionalizante em Bens Culturais e Projetos Sociais): Fundação Getúlio

SIMÃO, Aziz, **Sindicato e estado**. São Paulo: Dominus Editora, 1966.

SOUSA JUNIOR, Luiz de. **No meio da travessia: breves narrativas sobre gestão municipal da educação**. João Pessoa: Editora do CCTA, 2017.

SOUSA JUNIOR, L.; GOMES, A. D. **Políticas de financiamento da educação e de valorização do magistério**. In: Luiz de Sousa Junior. (Org.). Política, financiamento e gestão educacional. 1 ed. João Pessoa: Ideia, 2015, v. , p. 63-84.

TOMMASI, Livia de, WARDE, Mirian Jorge, HADDAD, Sergio (Orgs.). **O Banco Mundial e as políticas educacionais**. São Paulo: Cortez Editora, 1996.

WEBB, Sidney; WEBB, Béatrice. **The history of trade unionism**. New York: Augustus M. Kelley, 1973.